

INGENIEURE UND TECHNIKER IN EINEM PRODUKTIONSBETRIEB

**Eine explorative Studie
ihres sozialen Selbstverständnisses**

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des Grades eines Doktors
der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
des Fachbereichs Philosophie und Sozialwissenschaften
der Freien Universität Berlin

vorgelegt von
Thomas Malsch
aus Hamburg

1975

INGENIEURE UND TECHNIKER IN EINEM PRODUKTIONSBETRIEB

**Eine explorative Studie
ihres sozialen Selbstverständnisses**

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung des Grades eines Doktors
der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
des Fachbereichs Philosophie und Sozialwissenschaften
der Freien Universität Berlin

vorgelegt von
Thomas Malsch
aus Hamburg



Tag der mündlichen Prüfung: 18.11.1975

Berichterstatter:

Prof. Dr. S. Herkommer

Prof. Dr. T. Pirker

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorbemerkung	1
Einleitung	4
1. Allgemeine Bedingungen des Bewußtseins wissen- schaftlich-technischer Lohnarbeiter	4
2. Charakterisierung des Glühlampenwerks und der Einsatzbereiche des technischen Personals	32
I. Arbeit und Beruf	43
1. Ausbildung, Tätigkeit und Einkommen	43
2. Leitungstätigkeit und Aufstiegsbedingungen	60
II. Auswirkungen der reellen Subsumtion	76
1. Spezialisierung und Ersetzbarkeit	76
2. Wirtschaftliche Entwicklung und Gefährdung der Arbeitsplatzsicherheit	94
III. Lohnfindungssysteme, Arbeitsbewertungsverfahren und der Gegensatz von Hand- und Kopfarbeit	105
IV. Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Ingenieuren und Arbeitern	131
V. Lohngerechtigkeit und Einkommensverteilung	152
1. Leistung und Ausbildung im Einkommensvergleich	152
2. Geistige Arbeit, Verantwortung und betrieb- liche Einkommenshierarchie	172
VI. Professionelle und gewerkschaftliche Orien- tierungen	196
1. Überbetriebliche Organisationsformen beruf- licher und materieller Interessen	196
2. Betriebliche Interessenvertretung und Streik- bereitschaft	214
VII. Soziales Selbstverständnis und Politik	229
1. Mitbestimmung, Unternehmerinteressen und politische Entscheidungen	229
2. Parteipolitische Orientierungen (Exkurs)	246
Schlußbemerkung	256
Literaturverzeichnis	261
Anhang	266



Digitized by the Internet Archive
in 2026

Vorbemerkung

Der vorliegende Bericht über die Vorstudie eines Forschungsprojekts beruht auf explorativen Interviews mit rund 50 Ingenieuren und Technikern, die im Herbst 1970 durchgeführt wurden. Die Interviews orientierten sich an einem Gesprächsleitfaden, der einerseits die Vergleichbarkeit der einzelnen Gesprächsprotokolle gewährleisten konnte und der andererseits offen genug war, um die angeschnittenen Themen zu vertiefen oder um weitere Problemkreise anzusprechen. In der Vorstudie ging es also um die Erhebung qualitativen Antwortmaterials. Aufgrund des explorativen Charakters dieser Studie und der kleinen Zahl von Befragten, können die in den folgenden Kapiteln dargestellten Untersuchungsergebnisse keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben.

Gleichwohl handelt es sich auch wieder nicht um untypische Befunde, wie der Vergleich mit der Hauptstudie zeigt.

Das Erhebungsinstrument der Hauptstudie - ein Fragebogen für teilstandardisierte Interviews - wurde im Frühjahr 1971 aus dem explorativen Gesprächsleitfaden der Vorstudie entwickelt. Mit dem teilstandardisierten Fragebogen wurden 1971 und 1972 mehr als 250 Ingenieure und Techniker befragt. Inzwischen liegt ein abschließender Forschungsbericht über die Hauptstudie vor.¹⁾ Vor- und Hauptstudie sind

1) N.Beckenbach, H.-J.Braczyk, S.Herkommer, T.Malsch, R.Seltz, H.Stück, Ingenieure und Techniker in der Industrie - Eine empirische Untersuchung über Bewußtsein und Interessenorientierung, wird voraussichtlich im Herbst 1975 von der EVA in Frankfurt veröffentlicht. Dieser Buchveröffentlichung liegen drei unveröffentlichte Dissertationen am Fachbereich 11 der Freien Universität Berlin, 1975, zugrunde: N.Beckenbach, Technisch-wissenschaftlich qualifizierte Arbeiter in der Industrie - Einstellungen von Ingenieuren und Technikern zur Problematik von Lohn, Leistung und Arbeitsbewertung. R.Seltz, Ingenieure und Techniker in der Industrie - Empirische Untersuchung über Einstellungen zur Arbeits- und Berufssituation und zu Auswirkungen der Verwissenschaftlichung der Produktion. H.Stück, Professionelle und gewerk-
(Fortsetzung)

hinsichtlich ihres generellen Untersuchungsziels identisch: Es geht darum, jene Alltagsvorstellungen zu ermitteln, welche die Befragten von ihrer Tätigkeit und Ausbildung, ihren beruflichen Wünschen und Möglichkeiten sowie von ihrer betrieblichen und gesellschaftlichen Stellung haben. Die beiden Studien unterscheiden sich indessen in zwei wichtigen Punkten, die auch in den empirischen Ergebnissen deutlich zum Ausdruck kommen. Erstens handelt es sich um verschiedenartige Untersuchungsinstrumente, die unterschiedliche Erhebungs- und Auswertungstechniken verlangen. Zweitens sind die Untersuchungsgruppen unterschiedlich zusammengesetzt. Während in der Hauptstudie Ingenieure und Techniker aus unterschiedlichen Abteilungen, Betrieben und Industriezweigen befragt wurden, stammen die Befragten der Vorstudie aus der Fertigung und aus fertigungsnahen Abteilungen eines einzigen Betriebes. **Trotz dieses "betriebsmonographischen" Akzepts** stimmen die zentralen Ergebnisse der Vorstudie weitgehend mit denen der Hauptstudie überein. Damit legitimiert sich ein Exkurs über "parteiliche Orientierungen": Anhand des Antwortmaterials der Hauptstudie läßt sich die Reichweite der Befunde zum politischen Selbstverständnis aus der Vorstudie weit prägnanter herausarbeiten.

Auf ein zentrales Problem dieser Arbeit soll vorab hingewiesen werden: Der Anspruch des Forschungsprojekts, die Kategorien der Marxschen Theorie für eine Untersuchung empirischen Bewußtseins fruchtbar zu machen, ist nicht zuletzt deshalb auf Schwierigkeiten gestoßen, weil das Forschungsteam erst nach Fertigstellung des Fragebogens der Hauptstudie begann, die Marxsche Theorie systematisch zu rezipieren.²⁾ Neben dieser aus dem unmittelbaren Forschungsgang

schaftliche Orientierungen von Ingenieuren und Technikern in der Industrie - Eine empirische Untersuchung über soziales Selbstverständnis und Interessenorientierung von technischen Angestellten.

- 2) Diese theoretische Beschäftigung hat ihren Niederschlag gefunden in einer von der Projektgruppe (Autorenkollektiv) veröffentlichten Arbeit, Klassenlage und Bewußt-
(Fortsetzung)

resultierenden Schwierigkeit ist eine weitere zu benennen: Die allgemeine Darstellung der bürgerlichen Gesellschaft, wie sie Marx in seinem Hauptwerk "Das Kapital"³⁾ vorgelegt hat, ist keineswegs unvermittelt auf die empirische Wirklichkeit zu beziehen. Dieser Differenz will der vorliegende Bericht Rechnung tragen, indem darauf aufmerksam gemacht wird, daß die Marxsche Theorie als "Leitfaden" zur Interpretation und Darstellung empirischen Materials zu verstehen ist. Zugleich soll der eigentümlich negative Charakter jenes methodologischen Verständnisses nicht unerwähnt bleiben, wie er der Bezeichnung der Marxschen Theorie als Leitfaden empirischer Untersuchungen anhaftet. Danach ist zwar die Gefahr einer stillschweigenden Ineinsetzung theoretischer Kategorien und empirischer Befunde erheblich verringert; dennoch kann kein Zweifel darüber bestehen, daß das vermittelte Verhältnis von Theorie und Empirie bei Marx methodologische Probleme einschließt, die diese Arbeit ungeklärt lassen muß.

Im Rahmen der Projektarbeiten, an denen außer mir Niels Beckenbach, Hans-Joachim Braczyk, Sebastian Herkommer, Rüdiger Seltz und Heiner Stück beteiligt waren, habe ich die vorliegende Dissertation selbständig verfaßt. Die empirischen Erhebungen sind durch die finanzielle Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft ermöglicht worden.

seinsformen der technisch-wissenschaftlichen Lohnarbeiter - Zur Diskussion über die 'Technische Intelligenz', Frankfurt 1973.

- 3) K.Marx, Das Kapital - Kritik der politischen Ökonomie, 3 Bände, in: Marx/Engels, Werke (im folgenden zitiert als MEW), Bd. 23, 24 u. 25, Dietz Verlag Berlin (DDR), verschiedene Jahrgänge.

Einleitung

1. Allgemeine Bedingungen des Bewußtseins wissenschaftlich-technischer Lohnarbeiter

Das empirische Bewußtsein von Ingenieuren und Technikern erschließt sich über ihre objektive gesellschaftliche Stellung. Diese läßt sich weder unmittelbar deskriptiv noch auf dem Wege der Verallgemeinerung beobachtbarer Merkmale hinreichend begreifen. Vielmehr geht es bei der Frage nach den allgemeinen Bedingungen ihres Bewußtseins um die ökonomisch bestimmte Klassenlage innerhalb des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses. Ausgangspunkt der empirischen Untersuchung ist die Klassengliederung wie sie in der Marxschen Theorie dargestellt ist und keine wie immer geartete Schichtungs- oder Berufsgruppentheorie. Unsere Studie befaßt sich daher nicht mit dem Bewußtsein von Ingenieuren und Technikern schlechthin, sondern mit dem von lohnabhängigen Ingenieuren und Technikern aus einem industriellen Großbetrieb, die als Teil des produktiven Gesamtarbeiters objektiv zur Arbeiterklasse gehören.⁴⁾

4) Der produktive Gesamtarbeiter ist nach Marx explizit auf die Mehrwertproduzenten beschränkt (MEW 23, S.532 über die Verengung des Begriffs produktiver Arbeit) und schließt folglich fungierende Kapitalisten ebenso aus wie Spitzenmanager, die wegen ihrer Beteiligung am Profit zur Kapitalistenklasse gehören. Demgegenüber bestärkt Chr.Kievenheim - Zu Fragen der marxistischen Klassentheorie und zur Analyse der Stellung der Intelligenz im entwickelten Kapitalismus, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 3/1974, S.291 - das häufig aufgetretene Mißverständnis, die fungierenden Kapitalisten seien Teil des produktiven Gesamtarbeiters, indem er es unterläßt, auf die Differenz hinzuweisen, die zwischen dem Begriff des produktiven Gesamtarbeiters und jenem "Gesamtarbeiter" besteht, der lediglich auf den Arbeitsprozeß unter Ausblendung des Verwertungsprozesses bezogen ist. Da er beide Begriffe fast synonym verwendet, fällt es ihm nicht schwer, die zentrale Bedeutung dieser Kategorie für die Abgrenzung der produktiven Abteilung der Arbeiterklasse "nach oben" zu bestreiten.

Die Klassengliederung der bürgerlichen Gesellschaft beruht auf dem Verhältnis von Lohnarbeit und Kapital. Dieses ist als eine historisch besondere Ausbeutungsform charakterisiert: Die Kapitalistenklasse eignet sich einen von der Arbeiterklasse produzierten Mehrwert an, der um so größer ist, je länger der Arbeitstag dauert und je niedriger die Löhne sind, die der einzelne Kapitalist seinen Arbeitern zahlen muß. Um den Mehrwert zu vergrößern, ist das Kapital rücksichtslos bestrebt, den Arbeitstag auszudehnen und die Löhne der produktiven Arbeiter auf ein Minimum zu senken. Die Arbeiter ihrerseits sind gezwungen, sich gegen die Angriffe des Kapitals auf ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zusammenzuschließen.

Das gilt auch für den wissenschaftlich-technisch qualifizierten Teil des produktiven Gesamtarbeiters. Diese hochqualifizierten Arbeitskräfte unterliegen ebenfalls den allgemeinen Bedingungen produktiv angewandter Lohnarbeit. Allerdings ergeben sich auf der Grundlage ihrer objektiven Stellung als produktive Lohnarbeiter zugleich jene Besonderheiten, worin sie sich von anderen Gruppierungen des produktiven Gesamtarbeiters unterscheiden. Das zeigt sich bereits auf dem Arbeitsmarkt. Hier erzielen die wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter einen Preis für ihre Ware Arbeitskraft, der deutlich über dem durchschnittlichen Lohnniveau liegt. Dies geht entsprechend der Wertbestimmung der Ware Arbeitskraft mit rechten Dingen zu, insofern die Produktionskosten für überdurchschnittlich qualifizierte Arbeitskraft wegen der längeren Ausbildungszeit höher sind als die für durchschnittlich qualifizierte Arbeitskraft. Dem einzelnen wissenschaftlich-technischen Arbeiter gilt sein überdurchschnittlich hoher Arbeitslohn als Bestätigung seiner auf ingenieurmäßiger Ausbildung beruhenden besonderen Arbeitsleistung. Hierin liegt eine der Wurzeln für die Vorstellung, eine aus der Masse der gewöhnlichen Lohnarbeiter herausgehobene soziale Stellung

einzunehmen.

Diese Vorstellung wird durch den besonderen Umstand bekräftigt, daß die Ingenieure und Techniker entsprechend ihrem Angestelltenstatus ein monatliches Gehalt beziehen. Zunächst bewirkt die Gehaltsform als monatliche Zahlweise des Lohns eine größere Sicherheit des Arbeitsverhältnisses im Vergleich zum Wochenlohn der gewöhnlichen Lohnarbeiter. Die Gehaltsform unterstreicht also den herausgehobenen Status der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter, der ihnen wegen ihrer qualifikationsmäßigen und funktionalen Bedeutung für die Existenz des Unternehmens zuerkannt wird.

Außerdem "ist in der Gehaltsform die Möglichkeit eines tatsächlichen Übergangs zu den Revenuequellen gesetzt, die den Repräsentanten des Kapitals selbst zukommen: die Teilnahme der in der Hierarchie obenan stehenden Leitungsfunktionäre am Profit."⁵⁾ Daß die Masse der Angestellten in Leitungsfunktionen lediglich ein Gehalt bezieht, das dem Gegenwert ihrer Arbeitskraft entspricht und mit wirklicher Profitbeteiligung nichts zu tun hat, tritt daher nicht unmittelbar in ihr Bewußtsein. Indem die Gehaltsform den Unterschied zwischen den Revenueformen Unternehmerprofit und Arbeitslohn überlagert, verwischt sie die Klassenschranke zwischen Arbeit und Kapital und bringt deren Gegensatz gleichsam zum Verschwinden.⁶⁾

5) U.Kadritzke, Angestellte - Die geduldeten Arbeiter, Zur Soziologie und sozialen Bewegung der Angestellten, Frankfurt 1975, S.115.

6) Die Frage, ob eine gegebene Gehaltshöhe als Arbeitslohn oder als Profitanteil zu bestimmen ist, ist unter Rückgriff auf die Wertbestimmung der Arbeitskraft zu klären. Als Arbeitslohn ist ein bestimmtes Monatsgehalt lediglich dann anzusehen, wenn es den Reproduktionskosten der Arbeitskraft auf gegebenem Niveau entspricht, ohne darüberhinaus die Akkumulation eigenen Kapitals zu ermöglichen und damit tendenziell den Zwang zum Wiederverkauf des Arbeitsvermögens außer Kraft zu setzen. Denn in dem Augenblick, wo der Verkauf der Arbeitskraft zur zweitrangigen Reproduktionsgrundlage geworden ist, besteht im eigentlichen Sinn keine Lohnabhängigkeit

(Fortsetzung)

Um so deutlicher treten die Gegensätze zwischen wissenschaftlich-technischen und gewöhnlichen Arbeitern zutage, die auf der kapitalistischen Trennung von Hand- und Kopfarbeit beruhen. Im kapitalistischen Produktionsprozeß bringt die fabrikmäßige Teilung der Arbeit einen gesellschaftlich kombinierten Arbeitskörper hervor, d.h. einen Kooperationszusammenhang verschiedenartiger Teilarbeiter. Um die Arbeitsproduktivität zu steigern, werden bestehende Arbeitsarten in ihre elementaren Bewegungsabläufe zerlegt. Dadurch wiederum werden leitende und kontrollierende Tätigkeiten erforderlich, die den rationellen Zusammenhang der einzelnen Teilarbeiten herstellen und die die weitere wissenschaftliche Durchdringung und Zerlegung der Arbeitsvorgänge besorgen. Unter dieser für den kapitalistischen Pro-

mehr. Demnach liegt die Schwierigkeit der empirischen Grenzziehung zwischen Profit und Arbeitslohn in der Bestimmung dessen, was als akkumulationsfähiges Gehalt bezeichnet werden könnte. Wir gehen davon aus, daß die meisten Einkommen von Ingenieuren mit Leitungsfunktionen eine Akkumulation eigenen Kapitals ausschließen. Nach einer Untersuchung von J.Rink - Tätigkeit und Einkommen der Ingenieure in Deutschland, in: VDI-Information Nr.18, 1969, S.17f - beziehen fast alle (97%) der befragten VDI-Ingenieure in Abteilungsleiterpositionen und gut zwei Drittel des Leitungspersonals auf der Ebene der Unternehmensführung (Prokuristen, Geschäftsführer, Direktoren) ein Monatsbruttoeinkommen von unter 4000,- DM. Gehälter dieser Größenordnung mögen zwar die Reproduktionskosten hochqualifizierter Arbeitskraft decken, aber sie schließen den Erwerb eigenen Kapitals, das diese Leitungsfunktionäre vom Zwang zum Verkauf ihrer Arbeitskraft entbinden könnte, höchstwahrscheinlich aus. Dies gilt wohl auch für viele Einkommen der Rubrik oberhalb der 4000,- DM Grenze. Daher kann von einem nennenswerten Übergang lohnabhängiger Ingenieure und Techniker in die Gegenklasse keine Rede sein.

Marx vergleicht Löhne, die einen höheren Lebensstandard ermöglichen, ohne das Abhängigkeitsverhältnis aufzuheben, mit dem "Peculium" der römischen Sklavenwirtschaft: "Zum Beispiel war es dem Sklaven, - wenn er im Besitz des Peculiums war - erlaubt, mit dritten Personen Abmachungen zu treffen, jedoch nur in dem Ausmaße, das den Erwerb von Geldbeträgen ausschloß, die ausgereicht hätten, ihn von der Sklaverei freizukaufen." vgl. MEW 23, S.646 und 859.

duktionsprozeß charakteristischen Trennung von Kopf- und Handarbeit entwickelt sich im produktiven Gesamtarbeiter ein System von Funktionen, das von unqualifizierter Maschinenarbeit bis zu hochqualifizierter Forschungstätigkeit reicht. Zur Kopfarbeit gehören Planungs-, Leitungs- und Rationalisierungstätigkeiten einschließlich der Entwicklung neuer Produktionstechnologie bzw. Grundlagenforschung. In dem Maße, wie die Revolutionierung der Produktionstechnologie voranschreitet, wird der einzelne Arbeiter seiner Kenntnis, Erfahrung und seines handwerklichen Geschicks beraubt und zum Anhängsel der Maschinerie degradiert. Marx bezeichnet diesen Vorgang als Scheidungsprozeß der geistigen Potenzen des Produktionsprozesses vom lebendigen Arbeitsvermögen, der "die Wissenschaft als selbständige Produktionspotenz von der Arbeit trennt und in den Dienst des Kapitals preßt."⁷⁾ Als Produktivkraft des Kapitals kehrt die Naturwissenschaft in Gestalt der Maschine in die materielle Produktion zurück. Die systematische Anwendung naturwissenschaftlich-technologischen Wissens auf den kapitalistischen Produktionsprozeß ist integraler Bestandteil einer Produktionsweise, die zur ständigen Umwälzung der lebendigen und gegenständlichen Produktionsbedingungen gezwungen ist. In der kapitalistischen Industrie kann der jeweils erreichte Entwicklungsstand der Produktivkraftentfaltung stets nur als Durchgangsstadium für technologisch fortgeschrittenere Produktionsverfahren betrachtet werden.

Nun ist der einzelne Naturwissenschaftler oder Ingenieur keineswegs gleichzusetzen mit jener Wissenschaft der Technologie, die Marx als Produktionspotenz des Kapitals bezeichnet. Dem einzelnen wissenschaftlich-technischen Arbeiter stellen sich die geistigen Potenzen ebenso als ihn beherrschende, fremde Mächte entgegen wie dem manuellen Teilarbeiter.⁸⁾ D.h. seine besondere Funktion ändert nichts

7) MEW 23, S.382.

8) Vgl. dazu Autorenkollektiv, a.a.O., Dritter Teil.

am grundlegenden Zwangsverhältnis zum Kapital. Als Teil des produktiven Gesamtarbeiters besteht der betriebliche "Kopf" selber aus arbeitsteiligen Funktionen, zu deren Ausübung verschiedene Qualifikationen auf unterschiedlichem wissenschaftlichen Niveau benötigt werden. Theoretisch ist unterstellt, daß die Kopfarbeiterfunktionen von Lohnarbeitern ausgeübt werden. Diese sind daher - wenn man von empirischen Unterschieden absieht - ebenso wie die gewöhnlichen Handarbeiter dem Kapital subsumiert und der "Despotie" seines Produktionsprozesses unterworfen. Unterliegen die Kopfarbeiter einerseits selber den Methoden verschärfter Ausbeutung ihrer Arbeitskraft, so ist es andererseits ihre Aufgabe, eben jene Methoden bereitzustellen bzw. zu verfeinern, die den Mehrwert auf Kosten der Arbeiterklasse vergrößern. Dieser innerhalb der Arbeiterklasse stattfindende Gegensatz hat illusionäre Bewußtseinsformen zur Folge. In den Köpfen der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter, die durch ihre Tätigkeit die Verwissenschaftlichung der materiellen Produktion vermitteln, kann die professionelle Vorstellung entstehen, selber Subjekt des technischen Fortschritts zu sein,⁹⁾ als dessen ausführendes Organ die Handarbeiter fungieren, während sich umgekehrt den manuellen Arbeitern die Kopfarbeiter als Repräsentanten des Kapitals darstellen. Damit wird eine Sichtweise unterstützt, wonach dem ingenieurtechnischen Personal eine von der Masse der Industriearbeiter abgehobene Sonderstellung und Interessenlage zugeschrieben wird.

Aus der Klassenlage der in der Industrie beschäftigten Ingenieure und Techniker als produktive Lohnarbeiter ergibt sich mithin keineswegs automatisch, daß sie sich ihrer objektiven Klassenzugehörigkeit, ihrem antagonistischen Widerspruch zum Kapital und der Notwendigkeit, die Gegensätze innerhalb der Arbeiterklasse solidarisch zu überwinden, bewußt werden.

9) A.a.O., S.230.

Vielmehr konstituieren jene Momente, die die besondere Stellung der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter innerhalb des produktiven Gesamtarbeiters bestimmen, ein illusionäres Bewußtsein. Es ist indessen die fortschreitende Verwissenschaftlichung des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses selber, die dem Bewußtsein der sozialen Distanz zwischen besser bezahltem ingenieurtechnischen Personal und handwerklich qualifizierten oder ungelernten Industriearbeitern entgegenwirkt. Diese bringt massenhafte Anwendung naturwissenschaftlich-technisch ausgebildeter Arbeitskraft mit sich und führt zum Verlust jener Privilegien, die den Ingenieurberuf in der Frühphase der Industrialisierung fraglos auszeichneten. Die gesellschaftliche und betriebliche Bedeutung des einzelnen Naturwissenschaftlers, Ingenieurs oder Technikers vermindert sich also im selben Maße, wie sich die Bedeutung von Wissenschaft und Technik als Produktionspotenzen des Kapitals insgesamt erhöht. Und indem der einzelne wissenschaftlich-technische Lohnarbeiter zum austauschbaren Verwertungsmaterial des Kapitals herabgesetzt wird, wächst das Bewußtsein der mit den Industriearbeitern gemeinsamen Klassenlage.

Im tendenziellen Abbau professioneller Illusionen ist die Angleichung an solche Bewußtseinsformen eingeschlossen, wie sie auch in der traditionellen Industriearbeiterschaft verbreitet sind. Daß es sich bei diesen Vorstellungsmustern in der Regel nicht um sozialistisches Klassenbewußtsein, sondern um dessen mehr oder minder entwickelte Keimformen handelt, hat die Industriesoziologische Forschung - wenn auch theoretisch unzulänglich als Zerfallsformen interpretiert¹⁰⁾ - seit längerem festgestellt. Um die im empirischen Bewußtsein lohnabhängiger Techniker und Ingenieure auffindbaren professionellen Vorstellungen sowie jene Bewußtseinsinhalte, worin sich die wirkliche Klassenzugehörig-

10) S.Herkommer, Vom Elend der Industriesoziologie, in: SoPo 16/1972, S.83.

keit auf weniger illusionäre Weise artikuliert, richtig verstehen zu können, sollen allgemeine Voraussetzungen des falschen Bewußtseins innerhalb der Arbeiterklasse dargestellt werden.

In seiner Kritik an jener "trinitarischen Formel" der bürgerlichen Ökonomie, wonach Boden, Kapital und Arbeit als unabhängige und gleichberechtigte Quellen gesellschaftlichen Reichtums fungieren, spricht Marx von einer "Religion des Alltagslebens"¹¹⁾, in welcher sich die Mystifikation der kapitalistischen Produktionsweise vollendet. Denn in der ökonomischen Trinität der "Produktionsfaktoren", wie sie sich an der Oberfläche der bürgerlichen Gesellschaft zeigt und die Alltagsvorstellungen der Menschen prägt, ist der innere Zusammenhang des Kapitalverhältnisses ausgelöscht. Die gegeneinander verselbständigten und verknöcherten Formen des Werts, die den respektiven Eigentümern der drei Produktionsfaktoren als Revenuen zufallen, verraten nichts über ihre gemeinsame Herkunft aus der gesellschaftlichen Arbeit. Zins, Grundrente und Arbeitslohn scheinen den Agenten des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses Kapital, Boden und Lohnarbeit als solchen zuzukommen. Zugleich verkehrt sich die gesellschaftliche Form des Produktionsprozesses zur Naturform: Der Produktionsprozeß, der sich in seiner kapitalistischen Form als Einheit von Arbeits- und Verwertungsprozeß darstellt, wird mit dem einfachen Arbeitsprozeß identisch, wie er allen historischen Epochen als ewige Naturbedingung menschlichen Lebens vorausgesetzt ist. Ebenso wie Lohnarbeit mit Arbeit schlechthin zusammenzufallen scheint, scheinen Arbeitsmittel als solche Kapital und Erde als solche Grundeigentum zu sein. Die Verkehrung des Kapitalverhältnisses zum Naturverhältnis verhüllt den besonderen historischen Charakter und damit auch die Vergänglichkeit der bürgerlichen Gesellschaft.

"Indem sie die Naturnotwendigkeit und ewige Berechtigung

11) MEW 25, S.838, MEW 26.3, S.445.

ihrer Einnahmequellen proklamiert und zu einem Dogma erhebt", entspricht die trinitarische Formel dem Interesse der aneignenden Klassen.¹²⁾ Der "falsche Schein" der Gestaltungen des Werts an der Oberfläche der ökonomischen Verhältnisse kommt zwar dem praktischen Interesse von Kapitalist und Grundeigentümer entgegen; dennoch geht aus dem von Marx entwickelten Gedankengang hervor, daß es sich bei der trinitarischen Formel bloß um eine gewisse theoretische Verallgemeinerung jener Vorstellungswelt handelt, die in der gewöhnlichen Erfahrung mit den gesellschaftlichen Verkehrsverhältnissen wurzelt, wie sie nicht nur von Kapitalisten und Grundeigentümern, sondern auch von den Lohnarbeitern alltäglich gemacht wird. Nichts anderes hat die Redeweise von der Religion des Alltagslebens im Sinn.

Die verdrehten Formen, worin der Wert in Erscheinung tritt, müssen sich im Bewußtsein der Menschen reproduzieren, insofern diese auf der von Marx durchgehaltenen Abstraktions-ebene als bloße "Agenten" der kapitalistischen Produktionsweise bestimmt sind. Sie sind gleichsam die Repräsentanten der gegeneinander verselbständigten Formen des Werts. Ihre Beziehungen, in welchen sie als personifiziertes Kapital, Grundeigentum und Lohnarbeit miteinander verkehren, scheinen den wirklichen Produzenten unmittelbare Eigenschaften der stofflichen Produktionselemente zu sein. Marx bezeichnet diese der bürgerlichen Gesellschaft eigentümliche Mystifizierung als "Personifizierung der Sachen und Versachlichung der Produktionsverhältnisse"¹³⁾.

Die derart als "Charaktermasken", bloße Personifikationen ökonomischer Kategorien, verstandenen Individuen treffen in der Konkurrenz aufeinander, wo sie den produzierten Reichtum dem proportionalen Anteil seiner Bildungsfaktoren entsprechend aufteilen. Die drei Revenuen Profit, Rente und Arbeitslohn bilden das jährliche Einkommen von Kapita-

12) MEW 25, S.839.

13) MEW 25, S.838.

listen, Grundeigentümern und Arbeitern. In ihrem harmonischen Bezug verschleiern sie den wirklichen Gegensatz, der dem Verhältnis der arbeitslosen Einkommensarten zum Arbeitslohn zugrunde liegt. So stellt sich das Klassenverhältnis schließlich als sein Gegenteil dar, nämlich nicht mehr als vermitteltes Zwangsverhältnis zur Abpressung von Mehrarbeit, sondern als harmonische Ordnung gleichberechtigter und freiwilliger Vereinbarungen.

Marx hat es als seine wissenschaftliche Aufgabe angesehen, das verborgene innere Band dieses Verkehrszusammenhangs aufzuspüren und zu erklären, warum das wesentliche Verhältnis in einer seinem Inhalt fremden, gegensätzlichen Form zutage tritt, warum der Gesamtwert des jährlichen Produkts, das die Klassen untereinander aufteilen, nicht als das erscheint, was er tatsächlich ist, nämlich als vergegenständlichte gesellschaftliche Arbeit.¹⁴⁾ Ein Schlüsselbegriff zum Verständnis dieses Sachverhalts ist die Lohnform.¹⁵⁾ Nach Marx' berühmtem gewordenem Satz beruhen "auf dieser Erscheinungsform, die das wirkliche Verhältnis unsichtbar macht und gerade sein Gegenteil zeigt, ... alle Rechtsvorstellungen des Arbeiters wie des Kapitalisten, alle Mystifikationen der kapitalistischen Produktionsweise, alle ihre Freiheitsillusionen, alle apologetischen Flausen der Vulgärökonomie."¹⁶⁾ Die Transaktion zwischen Kapitalist und Arbeiter als Käufer und Verkäufer der Arbeitskraft stellt sich in der gewöhnlichen Wahrnehmung ganz genauso dar wie der Kauf und Verkauf jeder beliebigen anderen Ware auch, nämlich als Austausch von Äquivalenten. Beide Akteure eignen sich das Eigentum des jeweils anderen auf der Grundlage des Äquivalententauschs an und insofern respektieren sie sich als freie und gleichberechtigte Eigentümer ihrer respektiven Waren. Innerhalb und

14) Zur wissenschaftlichen Methode vgl. MEW 23, S.393, Fußnote 89 und Marx, Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie, Berlin(DDR) 1953, S.22.

15) MEW 23, S.557 ff.

16) MEW 23, S.562.

unter Wahrung der Gesetze des Äquivalententauschs vollzieht sich jedoch die Exploitation der Arbeiterklasse. Denn während der Arbeiter für seine Arbeitskraft eine Geldmenge erhält, die dem Wert der Konsumtionsmittel entspricht, die er zur Reproduktion seiner Arbeitskraft benötigt, erhält der Kapitalist für den gezahlten Lohn eine ganz besondere Ware, die sich von allen anderen Waren dadurch unterscheidet, daß sie die Eigenschaft hat, Wert und Mehrwert zu produzieren. Tatsächlich liefert der Arbeiter dem Kapitalisten nicht seine Arbeitskraft, sondern ihre Funktion, lebendige Arbeit als Quelle des Werts. Innerhalb eines gegebenen Zeitraums produziert der Arbeiter ein Wertprodukt, das mehr Wert enthält als jene Konsumgüter, die er in derselben Zeit für seinen Lebensunterhalt benötigt. Diese Differenz ermöglicht dem Kapitalisten die Aneignung unbezahlter Arbeit. Die Teilung des Arbeitstags in bezahlte und unbezahlte Arbeit tritt indessen nicht ins Bewußtsein der am Austausch beteiligten Akteure. Vielmehr erscheint ihnen alle Zeit bezahlt, die der Arbeiter gearbeitet hat. Denn in der Form des Arbeitslohns ist der Wert der Arbeitskraft in einen irrationellen Ausdruck, den "Wert der Arbeit", verwandelt, der die Illusion hervorruft, der Äquivalententausch beziehe sich auf die Arbeit selbst. Damit bestätigt sich im Bewußtsein von Kapitalist und Lohnarbeiter der ihrer Beziehung anhaftende Schein von Freiheit und Gleichheit.

Mit dem Nachweis, daß der auf dem Arbeitsmarkt stattfindende Austausch zwischen Kapital und Arbeit die Produktion des Mehrwerts bloß vermittelt, hat Marx jenes Rätsel gelöst, an welchem die klassische bürgerliche Ökonomie sich umsonst abgemüht hatte. Marx' wissenschaftliche Leistung besteht darin, den kapitalistischen Produktionsprozeß in seinem Doppelcharakter, in seiner Einheit als Arbeits- und Verwertungsprozeß, dargestellt und somit das "Geheimnis der Plusmacherei"¹⁷⁾ gelüftet zu haben.

17) MEW 23, S.189.

Ein weiteres für unsere Überlegungen wichtiges Ergebnis wird sichtbar, sobald der kapitalistische Produktionsprozeß in der Kontinuität seiner periodischen Erneuerung beziehungsweise als Reproduktionsprozeß betrachtet wird: Er bringt das Klassenverhältnis selbst hervor, indem er die Polarität zwischen dem Lohnarbeiter einerseits, der nichts besitzt außer seiner Arbeitskraft, und dem Kapitalisten andererseits reproduziert, der sich an der Aneignung unbezahlter Mehrarbeit beständig bereichert.¹⁸⁾ Der Lohnarbeiter erhält unter der Form des Lohns ein Geldäquivalent für seine Arbeitskraft, das ihn lediglich zum Kauf seiner Subsistenzmittel befähigt und ihm den Erwerb eigener Produktionsmittel verunmöglicht. Getrennt von den gegenständlichen Bedingungen seiner Arbeit, Arbeitsmitteln und Rohstoffen, ist er nach Verausgabung seines Lohns zum Wiederverkauf seiner Arbeitskraft gezwungen. Umgekehrt eignet sich der Kapitalist stets aufs neue unbezahlte Arbeit unter der Form des Mehrwerts an. Soweit er diesen nicht zu seiner individuellen Konsumtion verwendet, schlägt er ihn als "kapitalisierten Mehrwert" seinem ursprünglichen Kapital zu. Dadurch wird der Kapitalist fortwährend in die Lage versetzt, den Kreislauf seines Kapitals auf erweiterter Stufenleiter fortzusetzen, während der Arbeiter aus dem Produktionsprozeß ganz ebenso hervorgeht, wie er in ihn eingetreten ist, nämlich als ein im doppelten Sinne freier Lohnarbeiter.¹⁹⁾ "Es ist die Zwickmühle des Prozesses selbst, die den einen stets als Verkäufer seiner Arbeitskraft auf den Warenmarkt zurückschleudert und sein eigenes Produkt stets in das Kaufmittel des anderen verwandelt."²⁰⁾

18) MEW 23, S.591 ff.

19) MEW 23, S.183: "Zur Verwandlung von Geld in Kapital muß der Geldbesitzer also den freien Arbeiter auf dem Warenmarkt vorfinden, frei in dem Doppelsinn, daß er als freie Person über seine Arbeitskraft als Ware verfügt, daß er andererseits andre Waren nicht zu verkaufen hat, los und ledig, frei ist von allen zur Verwirklichung seiner Arbeitskraft nötigen Sachen."

20) MEW 23, S.603.

So bewirkt der dem Kapitalverhältnis immanente Scheidungsprozeß zwischen Arbeitskraft und Arbeitsbedingungen die Unterwerfung des Arbeiters unter die Kapitalherrschaft. Gleichwohl hebt Marx ausdrücklich hervor, daß diese ihrem Ausgangspunkt offensichtlich widersprechende Konsequenz - die Verwandlung von Freiheit und Gleichheit in Abhängigkeit und materielle Ungleichheit - keineswegs gegen das Gesetz des Austauschs von Äquivalenten verstößt, sondern im Gegenteil geradezu erst aus seiner Anwendung hervorgeht.²¹⁾ Marx bezeichnet diesen Vorgang als dialektischen Umschlag der Eigentumsgesetze der Warenproduktion in Gesetze der kapitalistischen Aneignung.²²⁾

Warum das geschieht und welcher innere Mechanismus dabei am Werke ist - so viel jedenfalls haben die anhand der Marx'schen Theorie skizzierten Kategorien bereits gezeigt - bleibt den Produktionsagenten verborgen. Aber welche Auswirkungen der Akkumulationsprozeß zeitigt, das tritt zweifellos in ihr Bewußtsein. So läßt sich auf die Dauer weder die mit der Konzentration und Zentralisation des Kapitals einhergehende wachsende materielle Ungleichheit zwischen Arbeiter und Kapitalist verheimlichen, noch die Tatsache, daß der Arbeiter nicht freiwillig, sondern zwangsweise seine Arbeitskraft verkauft. Der Schein seiner Unabhängigkeit beschränkt sich auf die Wahl dieses oder jenes Produktionsmittelbesitzers als Lohnherrn und auf die juristischen Bestimmungen des Arbeitsvertrages, den er mit diesem aushandelt. Aber auf diesen in der Zirkulationssphäre herrschenden Schein von Freiheit und Gleichheit fällt gleichsam der Schatten des Zwangsverhältnisses, indem der einzelne Kapitalist dem einzelnen Lohnarbeiter unter dem durchschnittlichen Konkurrenzdruck der "industriellen Reservearmee"²³⁾

21) MEW 23, S.609 f und Grundrisse S.362.

22) MEW 23, S.613.

23) MEW 23, S.668: "Die industrielle Reservearmee drückt während der Perioden der Stagnation und mittleren Prosperität auf die aktive Arbeiterarmee und hält ihre
(Fortsetzung)

die Konditionen diktiert, unter denen er seine Arbeitskraft verkaufen muß. Daher, so können wir schlußfolgern, sind die Köpfe der Produktionsagenten durchaus nicht nur mit Harmonie- und Freiheitsvorstellungen angefüllt, die den verrückten Formen auf der Oberfläche der kapitalistischen Gesellschaft entspringen, sondern umgekehrt auch mit Vorstellungen, worin sich die scharfe Gegensätzlichkeit der Klassenbeziehungen niederschlägt.²⁴⁾ Dem Alltagsbewußtsein drängt sich mithin der Widerspruch auf, daß die wirklichen Beziehungen zwischen Lohnarbeitern und Kapitalisten zugleich sowohl durch freiwillige Assoziation gleichberechtigter Vertragspartner als auch durch jene die materielle Ungleichheit stets vertiefende ökonomische Hörigkeit gekennzeichnet sind.

Wie können wir dieses widersprüchliche Bewußtsein nun genauer charakterisieren? Zunächst einmal haben wir zu zeigen versucht, daß "in der Konkurrenz alles verkehrt erscheint"²⁵⁾, daß die Marxsche Darstellung mit jenen irrationellen Formen des Werts auf der Oberfläche der bürgerlichen Gesellschaft endet, die den wirklichen Zusammenhang der Klassenbeziehungen verschleiern. Wenn wir nun sozusagen im Gegenzug die These vertreten, daß die Gesetzmäßigkeiten des Akkumulationsprozesses "den nebulösen Vorstellungen der produktiven Lohnarbeiter über ihr eigenes gesellschaftliches Dasein entgegenwirken"²⁶⁾, so ist zu fragen, welche empirische Bedeutung den Mystifikationen dann überhaupt beizumessen ist.

Ansprüche während der Periode der Überproduktion und des Paroxysmus in Zaum."

24) Beispiele dafür finden sich vor allem im VII. Abschnitt des "Kapital" (Bd.1) über den Akkumulationsprozeß des Kapitals.

25) MEW 25, S.219.

26) Autorenkollektiv, a.a.O., S.159.

Bekanntlich ist die "Oberfläche", die die Marx'sche Darstellung im dritten Buch des "Kapital" erreicht, nicht identisch mit der "wirklichen Bewegung der Konkurrenz" beziehungsweise den empirischen Verhältnissen, und insofern sind die Bestimmungen der Religion des Alltagslebens auch nicht unmittelbar mit empirischem Bewußtsein identisch. Freilich ist das wiederum nicht so zu verstehen, als hätten die mystifizierten Bewußtseinsformen überhaupt nichts mit Empirie zu tun. Vielmehr interpretieren wir die Marx'sche Aussage, wonach sich die Form des Arbeitslohns wie alle Erscheinungsformen wesentlicher Verhältnisse "unmittelbar spontan, als gang und gäbe Denkform"²⁷⁾ reproduziert, derart, daß sie in den Vorstellungen und Einstellungsmustern der Lohnarbeiter empirisch nachweisbar ist. Allerdings zeigt sich auf der empirischen Ebene, daß die Äquivalenzvorstellung von Lohn und Arbeitsleistung immer wieder auf Phänomene der Entlohnung stößt, die sich mit dem Leistungsprinzip augenscheinlich nicht erklären lassen, ja, die das Leistungsprinzip sogar außer Kraft zu setzen scheinen.²⁸⁾ Der einzelne Lohnarbeiter wird durch die Empirie selbst genötigt, das Leistungsprinzip anzuzweifeln. Gleichwohl kreist sein Denken beständig um das Leistungsprinzip als ideellem Maßstab seiner eigenen Ansprüche, da er dessen objektive Geltung subjektiv nicht umstoßen kann. Die empirisch je besonderen Vorstellungen über das Verhältnis von Lohn und Leistung erweisen sich gleichsam als vielfältige Variationen desselben Themas. Dabei handelt es sich allerdings nicht um empirische Abweichungen von einem "Idealtypus", insofern die "Abweichung" selber noch systematische Ursachen hat. Anders gesagt: Sowohl die der Oberfläche anhaftenden Mystifikationen als auch die dem illusi-

27) MEW 23, S.564.

28) vgl. dazu die ideologiekritische Auseinandersetzung mit dem Leistungsprinzip von C.Offe, Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, Frankfurt 1970.

onären Schein entgegenwirkenden Momente reproduzieren sich im empirischen Bewußtsein.

Daß die Mystifikation des Kapitalverhältnisses nicht von undurchdringlicher Hermetik ist, scheint Marx zum Ausdruck bringen zu wollen, wenn er in den "Grundrissen der Kritik der politischen Ökonomie" schreibt: "Der Schein des Austauschs verschwindet im Prozeß der auf das Kapital gegründeten Produktionsweise. Durch den Prozeß selbst und seine Wiederholung wird gesetzt, was an sich ist, daß der Arbeiter als Salär vom Kapitalisten nur einen Teil seiner eigenen Arbeit erhält. Dies tritt dann auch in das Bewußtsein sowohl der Arbeiter wie der Kapitalisten."²⁹⁾ Auch im "Kapital" finden sich verstreute Hinweise darauf, daß die Arbeiter "hinter das Geheimnis kommen, wie es angeht, daß im selben Maß, wie sie mehr arbeiten, mehr fremden Reichtum produzieren"³⁰⁾, beziehungsweise, daß der wirkliche Zusammenhang sich dem Bewußtsein der Produktionsagenten aufdrängt.³¹⁾

Nach dem bisher über die Mystifikation und das widersprüchliche Bewußtsein Gesagten müssen derartige Aussagen unvermittelt anmuten oder der weiteren Präzisierung bedürftig erscheinen. Warum Marx das Wie dieser Erkenntnis nicht mit derselben wissenschaftlichen Gründlichkeit im "Kapital" entwickelt hat wie ihre notwendige Verschleierung, dürfte mit der systematischen Form seiner Darstellung des Kapitalverhältnisses zusammenhängen. Analog dürften hier die Bemerkungen gelten, die H.Reichelt über die begriffliche Verarbeitung des Krisenproblems gemacht hat, indem er die Frage zu beantworten versucht, wie jene Momente, die den zyklischen Zusammenbruch des Reproduktionsprozesses hervorrufen, systematisch dargestellt werden können: "Das System der Darstellung in der Form des 'imma-

29) Grundrisse, S.491.

30) MEW 23, S.669.

31) MEW 25, S.835.

nenten 'Übersichthinausgehens', von dessen Begriff die Vorstellung einer in sich stimmigen Struktur nicht wegzudenken ist, hat also einen systemimmanenten Bruch, die immanente Sprengkraft seiner selbst, ebenfalls noch in systematischer Weise zu erfassen. Dieser Verflechtung von Statik und Dynamik im kapitalistischen System, die in der Krise erscheint, wird die Gesamtkonzeption auf eigenartige Weise gerecht. Das sporadische, scheinbar unsystematische Eingehen auf die Krise ist selber noch das adäquate Verfahren, um auf je verschiedenen Konkretionsstufen einen Sachverhalt zu verarbeiten, der sich seiner ganzen Struktur nach einem systematischen Zugriff zu widersetzen scheint."³²⁾ Ähnlich läßt sich die Auffassung vertreten, daß im Rahmen einer allgemeinen Untersuchung, die das Kapitalverhältnis als Verkehrszusammenhang darstellt, keine positiven Ausführungen über die Konstitution des Klassenbewußtseins von der Art, wie sie zum Mystifikationsproblem vorliegen, zu erwarten sind.

Nähere Ausführungen über die Entstehung des Klassenbewußtseins sind auf Untersuchungen des historischen Entwicklungsprozesses angewiesen. Dabei zeigt sich freilich, daß die reale Geschichte nicht nur eine klassenbewußte Arbeiterbewegung hervorbringt, sondern daß sie umgekehrt auch Gegentendenzen einschließt, die wieder zur Verknöcherung und Verflachung des Klassenbewußtseins führen können. Im jeweils erreichten Entwicklungsstand des empirischen Arbeiterbewußtseins ist zwar - Abhängigkeit vom industriellen Zyklus, von der politischen Form des bürgerlichen Staates, vom Verlauf der Klassenkämpfe und dem Reifegrad der Arbeiterbewegung sowie einer Vielzahl historischer Besonderheiten und Einflußfaktoren - die Möglichkeit angelegt, die Einsicht in die gesellschaftliche Stellung und die historische Aufgabe der Arbeiterklasse zu vertiefen und zu ver-

32) H.Reichelt, Zur logischen Struktur des Kapitalbegriffs, Frankfurt 1970, S.185.

breitern; dennoch ist die Gefahr des Zerfalls von Klassenbewußtsein so lange gegeben, wie das Kapitalverhältnis existiert, denn so lange bewegen sich die Arbeiter in jener "verzauberten Welt", in welcher falsches Bewußtsein sich spontan reproduziert.

Mit dem skizzierten Spannungsfeld von Mystifikation und Klassenbewußtsein ist der allgemeine Rahmen für die empirische Untersuchung des Bewußtseins lohnabhängiger Ingenieure und Techniker abgesteckt. Nach den bisherigen Überlegungen dürfte klar geworden sein, daß die objektive Zugehörigkeit zur Arbeiterklasse nicht umstandslos mit dem Bewußtsein der Klassenzugehörigkeit zusammenfällt. Das gilt generell für alle Teile der Arbeiterklasse, aber wegen der oben entwickelten spezifischen Stellung der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter innerhalb des produktiven Gesamtarbeiters ist das Bewußtsein der lohnabhängigen Ingenieure beziehungsweise der höheren technischen Angestellten über ihre objektive Klassenzugehörigkeit graduell illusionärer als das der Industriearbeiter, auch wenn die Grundstruktur auf dieselbe Weise widersprüchlich bestimmt ist. Die Subsumtion der empirischen Mannigfaltigkeit von Einstellungsmustern und Vorstellungsinhalten unter die theoretische Kategorie des widersprüchlichen Bewußtseins wirft die Frage auf, ob hier nicht der Versuch gemacht wird, die Marxsche Theorie gegenüber der empirischen Wirklichkeit zu immunisieren?

Wir gehen davon aus, daß sich die wissenschaftliche Geltung der Kategorie des widersprüchlich bestimmten Bewußtseins auch im Wege der empirischen Überprüfung zu erweisen hat. Dabei ist jedoch in Rechnung zu stellen, daß es die Eigentümlichkeit jeder Theorie ist, die diesen Namen verdient, Zusammenhänge zu formulieren, die nicht unmittelbar auf der Hand liegen. Wissenschaft lebt ja geradezu davon, daß sie den empirischen Phänomenen auf den Grund geht und deren

verborgene Ursachen entdeckt.³³⁾ Insofern dürfte es auch klar sein, daß der Mechanismus der Mehrwertschöpfung keiner unvermittelten empirischen Prüfung unterzogen werden kann, eben weil das Teilungsverhältnis in bezahlte und unbezahlte Arbeit unter der Form des Arbeitslohns versteckt ist. Empirisch nachweisbar sind indessen jene als Erscheinungsformen auf der Oberfläche der bürgerlichen Gesellschaft bestimmten Kategorien wie Arbeitslohn, Profit, Zins und Grundrente.

Die Konzeption des widersprüchlichen Bewußtseins ermöglicht es, subjektives empirisches Material im Hinblick auf unterschiedliche Ausprägungen zu interpretieren. Dabei geht es nicht nur um den Nachweis einer der Vielfalt empirischer Vorstellungen zugrundeliegenden Struktur, sondern auch darum, zwischen verschiedenen Stufen illusionären Bewußtseins zu unterscheiden. So läßt sich zum Beispiel die These formulieren, daß das Bewußtsein des ingenieurtechnischen Personals graduell illusionärer ist als das der gewöhnlichen Industriearbeiter, beziehungsweise, daß das der nach betrieblicher Position und Ausbildung höheren technischen Angestellten illusionärer als das der niedrigeren ist. Entlang der Linie solcher im Rahmen unseres theoretischen Ansatzes formulierbaren graduellen Bewußtseinsabstufungen werden in den folgenden Kapiteln zwei empirische Gegentypen herausgearbeitet. Der eine Typus ist eher durch professionelle Einstellungen und soziale Distanz gegenüber der Arbeiterschaft gekennzeichnet, der andere eher durch gewerkschaftliche Orientierung und teilweise entwickeltere Einsichten in die gemeinsamen Interessen, die die verschiedenen Gruppen von Lohnabhängigen gegenüber dem Kapital verbinden. Nun gibt es eine ganze Reihe von Befragten, die sich weder dem Typ des "professionellen Bewußtseins" noch dem des "Lohnarbeiterbewußt-

33) MEW 25, S.825: "Alle Wissenschaft wäre überflüssig, wenn die Erscheinungsform und das Wesen der Dinge unmittelbar zusammenfielen."

seins" eindeutig subsumieren lassen. Es handelt sich um Einstellungsmuster verschiedenartiger Schattierung, die gewissermaßen zwischen den beiden Gegentypen angesiedelt sind. Vom empirischen Typus uneindeutig, sind sie, theoretisch betrachtet, gleichwohl ebenso eindeutig interpretierbar wie das Antwortmaterial der empirisch eher an ihrer Ingenieurprofession beziehungsweise eher an ihrer Lohnabhängigkeit orientierten Befragten. Darin unterscheidet sich unser theoretischer Zugang zum empirischen Material von dem, der der Konzeption des "Gesellschaftsbilds" zugrundeliegt. Hier fällt das sich nicht zum konsistenten Bilde oder zum durchgehaltenen Orientierungsmuster fügende subjektive Material gleichsam durch das grobmaschige Netz der Gesellschaftsbildkonzeption hindurch. Daran ändert sich prinzipiell auch dann nichts, wenn ein verfeinertes Raster solcher Gesellschaftsbilder ausgearbeitet wird. In dieser Konzeption bleibt inkonsistentes beziehungsweise unstrukturiertes Bewußtsein uninterpretierbar, weil es stets nur als Verfallsprodukt eines in sich ehemals geschlossenen Bildes verstanden werden kann.

Um den Unterschied zwischen diesem und unserem eigenen Untersuchungsansatz zu verdeutlichen, ist auf die theoretische Konzeption des Gesellschaftsbildes näher einzugehen.³⁴⁾ Als Gesellschaftsbilder werden jene "pseudorationalen

34) Zu den wichtigsten deutschsprachigen empirischen Untersuchungen zum Gesellschaftsbild gehören H.Popitz, H.P. Bahrt, E.A.Jüres, H.Kesting, Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1957, sowie von J.Habermas, L.v.Friedeburg, Chr.Oehler, F.Weltz, Student und Politik, Neuwied 1961. Zum Gesellschaftsbild vergleiche neben anderen G.Kleining, Über soziale Images, in: Glass und König (Hrsg.): Soziale Schichtung und Mobilität, Sonderheft 5 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 1961; H.P.Dreitzel, Selbstbild und Gesellschaftsbild. Wissenssoziologische Überlegungen zum Image-Begriff, in: Europäisches Archiv für Soziologie, Band 3/1962; kritisch dazu S.Herkommer, Gesellschaftsbild und politisches Bewußtsein - Gegen affirmative und defensive Sozialforschung, in: Das Argument 50/1969.

Hilfskonstruktionen" (Popitz) bezeichnet, die dem Einzelnen seines faktisch begrenzten Erkenntnishorizonts wegen zur sozialen Orientierung dienen. Es handelt sich dabei um relativ feststehende Interpretationsschemata über gesellschaftliche Zusammenhänge, die sich der unmittelbaren Erkenntnis des Einzelnen entziehen, aber auf seine Lebensverhältnisse unübersehbar einwirken. Gesellschaftsbilder sind als "Resultat einer dynamischen Auseinandersetzung der Person mit der Umwelt" (Kleining) zu verstehen. Sie müssen, um ihre Orientierungsfunktion erfüllen zu können, von einer gewissen Dauerhaftigkeit sein. Dies ist durch ihre innere Stimmigkeit und Geschlossenheit der Struktur gewährleistet, indem einzelne Vorstellungen sich zu einem sinnvollen Ganzen fügen. Vermittels dieser geschlossenen Struktur können störende Informationen oder Einflüsse gefiltert oder uminterpretiert werden. Wird jedoch die Verarbeitungskapazität eines Gesellschaftsbildes durch Störinformationen wegen Nicht-Übereinstimmung mit der Realität überschritten, so löst es sich auf oder verändert sich zumindest.

Der neuralgische Punkt der Gesellschaftsbildkonzeption liegt in dem ihr zugrundeliegenden Versuch, den Zusammenhang zwischen gesellschaftlichem Sein und Bewußtsein zu objektivieren.³⁵⁾ Auch wenn man den verschiedenen Sozialwissenschaftlern, die mit dieser Konzeption gearbeitet haben, keine einheitliche Theorie unterstellen kann, ist ihnen doch ein gemeinsames Vorverständnis über die Beschaffenheit des Alltagsbewußtseins zu eigen. Dieses Alltagsbewußtsein sei deshalb falsch beziehungsweise auf einen bildhaften Entwurf beschränkt, weil gesellschaftliche Vorgänge zu unübersichtlich seien, um unmittelbar erfahren werden zu können. Die notwendige Diskrepanz zwischen subjektiver Wahrnehmung und objektiver Realität beruhe demnach auf der Unfähigkeit des Einzelnen, überall gleichzeitig nachzusehen, was sich abspielt. Nur ein begrenzter Ausschnitt der gesellschaftlichen Wirklichkeit sei seiner unmittelbaren Anschauung zugänglich.

35) Herkommer, Vom Elend der Industriesoziologie, a.a.O., S.82.

Wirkliche Erkenntnis, so ließe sich diese Annahme zuspitzen, ist also ein quantitatives Problem: sie scheitert daran, daß das Erkenntnissubjekt nicht "alles" wissen kann, weil das Erkenntnisobjekt zu umfangreich ist. Damit wird zugleich die implizite Fiktion aufrechterhalten, als sei wirkliche Erkenntnis im Wege bloßer Summierung der unmittelbaren Wahrnehmung vieler Subjekte prinzipiell möglich, beziehungsweise prinzipiell unmöglich hinsichtlich der einzelnen Person. Diesem Empirismus entsprechen die fragmentarischen Vorstellungen der betreffenden Sozialwissenschaftler über die gesellschaftliche Wirklichkeit. Bei ihnen ist allenfalls von zunehmender Komplexität, Differenzierung und Versachlichung der "Faktenwelt" die Rede³⁶⁾, die den klassischen Ideologien die Basis entziehe und affektiv geladene Inhalte stabiler Gesellschaftsbilder in neutrale Fakten auflöse. Das Theorem der unübersichtlich gewordenen Faktenwelt kennzeichnet eine gesellschaftstheoretische Position, die nur noch zur Deskription gesellschaftlicher Phänomene imstande ist, weil sie auf das Begreifen ihrer wirklichen Zusammenhänge verzichtet hat. Es liegt auf der Hand, daß die Beschaffenheit gesellschaftlichen Bewußtseins ebenso unbegriffen bleiben muß wie die Gesellschaft selbst, und daß unter solchen Voraussetzungen die Frage nach richtigem oder falschem Bewußtsein sinnvoller Weise überhaupt nicht gestellt werden kann.

Unerklärlich bleibt daher auch, warum ausgerechnet den Gesellschaftsbildern des Alltagsbewußtseins der Anspruch zugeschrieben wird, die Totalität der Gesellschaft erfassen zu wollen³⁷⁾, den die Wissenschaft schon preisgegeben hat. Da ist es angesichts jenes von verschiedenen Autoren geteilten Gesellschaftsverständnisses, wonach unsere Zivilisation eine "Entstaltung des Weltbildes durch Wissenschaft"³⁸⁾ mit sich brächte, weitaus plausibler, ein "ent-

36) Dreitzel, a.a.O., S.207 ff, Popitz u.a., a.a.O., S.1.

37) Habermas u.a., a.a.O., S.152.

38) Dreitzel, a.a.O., S.211.

staltetes" Alltagsbewußtsein zu postulieren, das sich durch mehr oder weniger umfangreiche Faktenkenntnis auszeichnet. Tatsächlich wird die These einer zunehmenden Entstrukturierung gesellschaftlichen Bewußtseins für gewöhnlich in Verbindung mit der Gesellschaftsbildkonzeption vertreten. Hier hat offensichtlich der von Max Weber mit dem Stichwort "Säkularisierung" diagnostizierte Zerfall traditionaler Weltbilder Pate gestanden.

Am prägnantesten ist diese These in einer von Habermas und anderen durchgeführten Untersuchung zum politischen Potential der Studenten herausgearbeitet worden.³⁹⁾ Darin wird der Versuch unternommen, den Zerfall der politischen Ideologien des 19. Jahrhunderts anhand der heute vorfindlichen Gesellschaftsbilder nachzuzeichnen. Die Autoren glauben, den logischen Abschluß dieses Zerfallsprozesses im empirischen Befund eines sogenannten "realistischen Bewußtseins" nachgewiesen zu haben. Als Zerfallsprodukt "autochthoner" Gesellschaftsbilder liege dem "realistischen Bewußtsein" keine zusammenhängende Vorstellung von der Gesellschaft mehr zugrunde. Es habe nicht mehr die Qualität eines Bildes, das eine sinnhafte Orientierung ermögliche, da seine Inhalte zu unvermittelt nebeneinanderstehenden Fakten parzelliert seien. Demgegenüber enthielten Gesellschaftsbilder Motive und Maßstäbe, an denen die gesellschaftliche Realität gemessen werden könne. "Unterm Gesichtspunkt eines nomativen Entwurfs der Zustände, wie sie 'eigentlich' sind oder zu sein haben, fügt sich die unanschaulich gegebene Mannigfaltigkeit der Sachverhalte zur plausiblen, aber dogmatisch vorgegebenen Einheit des Ganzen."⁴⁰⁾ Unter den Bedingungen der gegenwärtigen technologischen Entwicklung ergebe sich eine eigentümliche Diskrepanz zwischen dem in der beruflichen Arbeit vorgegebenen Zwang funktionsgerechten Operierens und der wachsenden

39) vgl. dazu Habermas u.a., a.a.O., Einleitung.

40) Diese und die folgenden Zitate vgl. Habermas u.a., a.a.O., S.152 ff.

Unfähigkeit der Akteure, diese Operationen aus einem sinnvollen Kontext heraus verstehen und einordnen zu können. Die Menschen gewannen die Gewißheit, daß alles mit rechten Dingen zugehe, "auch wenn die Rationalität der Subjekte der der Apparate nicht nachwächst." Die neue Konstellation erscheine als "prinzipielle Rationalisierung" aller Vorgänge und führe dazu, daß der "Verarbeitungszwang" nachlasse. "Resignierte Anpassung an das, was der Fall ist, tritt an die Stelle von Spekulationen, Ideologien und Theorien, die uns auf die eine oder andere Weise der Totalität versichern. Das Ganze erscheint nicht mehr im Bilde, geschweige denn im Begriff; was in den Gesellschaftsbildern des 19. Jahrhunderts noch zusammengehalten war, zerfällt heute in scheinbar Unmittelbares, in 'Tatsachen'." Die Auflösung der autochthonen Gesellschaftsbilder gehe einher mit einer neuen Form falschen Bewußtseins: Das Bewußtsein sei durch eine "Konsumkultur" manipuliert, die "gleichsam auf tieferer Bewußtseinsstufe ihre alte Funktion eines Zwangs zur Konformität mit den bestehenden Verhältnissen" ausübe. Sie liefere nicht mehr, wie die Ideologien alter Prägung, einen stimmigen Zusammenhang von Vorstellungen, sondern nehme als ein "System fremdgesteuerter Konsumgewohnheiten" praktische Gestalt an. Der diesen affektlosen, eingeschliffenen Gewohnheiten korrespondierende "neue Realismus" wird von den Autoren wie folgt charakterisiert: Er habe die Neigung, "alle Probleme auf der Ebene von Sachfragen abzuhandeln. Der Realismus schützt die Neutralität der eigenen Position; sie wird vorsichtig aus dem Spiel gehalten." Die Vorsicht, mit der die "Realisten" sich ihrer "Scheinobjektivität" versichern, sei als Geisteshaltung zu deuten, "die auf Differenzierung drängt, um Problemen aus dem Wege zu gehen." Schließlich ist noch von einem höchst bemerkenswerten Befund die Rede, der sich unserer Meinung nach gegen die Gesellschaftsbildkonzeption überhaupt wenden läßt. Es wird nämlich festgestellt, daß die "Realisten" "einen nüchternen Blick nicht nur für Tat-

sachen überhaupt, sondern für die handfesten Interessenkonflikte" haben.⁴¹⁾

Gegen die These des Zerfalls autochthoner Gesellschaftsbilder in "realistisches Bewußtsein" und ihre theoretische Begründung sind drei Einwände geltend zu machen. Erstens ist der sogenannte "neue Realismus" nichts anderes als das "Bild", das sich die Autoren selbst von der Gesellschaft gemacht haben. Dies geht ohne weiteres aus der Auffassung hervor, daß das sogenannte entstrukturierte Bewußtsein die bestehende gesellschaftliche Wirklichkeit bloß verdoppelt. Uns interessiert die dahinterstehende gesellschaftstheoretische Analyse, die mit den Stichworten Konsumkultur, Erosion demokratischer Öffentlichkeit und Entstehung technokratischer Sachzwänge charakterisiert ist, nur insoweit, als deutlich wird, daß die Gesellschaftsbildkonzeption nicht abgelöst von dieser Theorie und ihren zahlreichen Varianten gedacht werden kann.⁴²⁾ Im Übrigen geht die Überschätzung der Orientierungsfunktion des Gesellschaftsbildes Hand in Hand mit dem Theorem der Fragmentierung des gesellschaftlichen Ganzen durch die wachsende Rationalität seiner Teilbereiche: Der Verlust des objektiven Zusammenhangs ruft Orientierungslosigkeit der Menschen hervor, die diese gleichsam per subjektiver Herstellung eines "Sinns" kompensieren müssen.⁴³⁾

Wenn - zweitens - dieser Theorie gemäß ein Entsprechungsverhältnis von fragmentierten gesellschaftlichen Teilstruk-

41) Habermas u.a., a.a.O., S.199.

42) Die deutsche "Technokratie-Debatte" ist vor allem von Gehlen und Schelsky beeinflusst worden.

43) Nach F.Deppe, Das Bewußtsein der Arbeiter - Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewußtseins, Köln 1971, S.121, wird damit das Verhältnis von Sein und Bewußtsein wieder auf den Kopf gestellt: Gesellschaftsbilder sollen die Realität strukturieren statt umgekehrt durch sie strukturiert worden zu sein. Daraus resultiert auch die von Herkommer, Gesellschaftsbild und politisches Bewußtsein, a.a.O., S.218, festgestellte prognostische Unbrauchbarkeit dieser Konzeption.

turen ("Tatsachen") und fragmentiertem Bewußtsein vorliegt, so wäre zwar der Auflösungsprozeß von Gesellschaftsbildern verständlich gemacht; aber die Entstehung der bildhaften Bewußtseinsformen selbst wäre nach wie vor unausgewiesen; und da die Frage nach der Genesis der autochthonen Gesellschaftsbilder unbeantwortet bleibt, hängt die Zerfallsthese als Ganze in der Luft. Es ist theoretisch und empirisch höchst zweifelhaft, zu unterstellen, das Alltagsbewußtsein des vergangenen Jahrhunderts wäre durch die Konsistenz klassischer Ideologien geprägt worden.⁴⁴⁾ Wir müssen vielmehr davon ausgehen, daß das Arbeiterbewußtsein im vorigen Jahrhundert dem heutigen in seiner widersprüchlichen Grundstruktur entspricht und daß sich auch künftig so lange nichts daran ändern wird, wie die kapitalistische Gesellschaftsform weiterbesteht. Die Annahme, die "klassische" Ideologie des Sozialismus sei damals kennzeichnend für das gewöhnliche Arbeiterbewußtsein gewesen, ist daher irreführend. Dahinter verbirgt sich freilich eine richtige Beobachtung. Diese ist jedoch nicht in der Zerfallstheorie zu suchen, sondern im jeweiligen historischen Entwicklungsgrad der Arbeiterbewegung. In Zeiten des Verfalls und der Versumpfung des Klassenbewußtseins - zumeist im Gefolge historisch bedeutsamer Niederlagen der Arbeiterbewegung wie jener nach der bürgerlichen Revolution von 1848, der Niederwerfung der Pariser Kommune oder jener von 1933 in Deutschland - dürften Resignation, Lethargie und Perspektivlosigkeit verbreiteter sein als in Zeiten des Aufschwungs der Arbeiterbewegung. Dies wird auch in der Untersuchung von Popitz und anderen als Ursache ihrer empirischen Ergebnisse angesehen.⁴⁵⁾ Gleichwohl wird die temporäre Rückentwicklung des Arbeiterbewußtseins der 50er Jahre mit dem Theorem zunehmender Unbegreiflichkeit des gesellschaftlichen Gefüges in Zusammenhang gebracht, das in der damaligen sozialwissen-

44) Herkommer, a.a.O., S.212.

45) Popitz u.a., a.a.O., S.180 f.

schaftlichen Diskussion an Boden gewann. Von einer Erosion kollektiven Arbeiterbewußtseins zu sprechen ist nur dann unmißverständlich, wenn der richtige Bezugspunkt dieser Feststellung, die gegenüber heute weitere Verbreitung revolutionären Bewußtseins in der Weimarer Republik, ausdrücklich beim Namen genannt wird, und wenn vor allen Dingen der objektive Zusammenhang mitbedacht ist, unter welchem sich eine Wiederbelebung des Klassenbewußtseins anbahnen könnte.

Drittens ist die Unterscheidung zwischen bildhaften und bildlosen Bewußtseinsformen problematisch. So läßt sich das "realistische Bewußtsein" - entgegen der Absicht seiner Autoren - durchaus als Gesellschaftsbild beschreiben; und zwar als Vorstellung einer für den Einzelnen potentiell bedrohlichen Realität "handfester Interessenkonflikte", der er sich nach Möglichkeit zu entziehen trachtet, indem er sie durch eigene Neutralität zu neutralisieren sucht. Es ist nicht einzusehen, warum diese Vorstellung weniger "sinnhaft" und handlungsorientierend sein soll als die der dichotomischen Gesellschaft, des nivellierten Mittelstands, der sozialen Gleichheit etc. Nun kann es an dieser Stelle nicht darum gehen, das Für und Wider dieses Arguments im einzelnen auszubreiten. Wir wollen uns daher auf die Feststellung beschränken, daß es auf jener subjektiven theoretischen Ebene, auf welcher die Gesellschaftsbildkonzeption angesiedelt ist, keine gültigen Kriterien dafür gibt, ob eine Reihe von Vorstellungsinhalten einen in sich schlüssigen Zusammenhang bilden oder nicht. Auf dieser Ebene bleibt der Sozialforschung eigentlich nur die bescheidene Möglichkeit, den subjektiv gemeinten Sinn empirischen Antwortmaterials so gut oder schlecht es geht zu verstehen.

Und um willkürliche Interpretation im Einzelfall zu vermeiden, ist man genötigt, auf methodologische Hilfskonstruktionen, Gesellschaftsbilder, zurückzugreifen, denen die innere Konsistenz a priori bescheinigt wird. Demgegenüber kann nur ein Bewußtsein, das die gesellschaftlichen

Widersprüche in ihrem objektiven Zusammenhang dechiffriert hat, mit Recht als in sich stimmige Denkform bezeichnet werden. Das freilich bedeutet keineswegs, daß widersprüchliche Bewußtseinsformen als unverständliches Kauderwelsch einer Interpretation verschlossen blieben. Widersprüchliches Bewußtsein folgt seiner eigenen Stimmigkeit, es hat seine eigene Logik, auch wenn ihm selbst die Logik der gesellschaftlichen Realität verschlossen bleibt.

2. Charakterisierung des Glühlampenwerks und der Einsatzbereiche des technischen Personals

Die Vorstellungen, die sich die Befragten von ihrer Arbeitssituation, ihrer betrieblichen und gesellschaftlichen Stellung sowie ihren ökonomischen und beruflichen Interessen und Möglichkeiten machen, sind nicht unabhängig von den besonderen Merkmalen der Untersuchungsgruppe und den Arbeitsbedingungen in den Fertigungsabteilungen des Glühlampenwerks, in welchem sie beschäftigt sind, zu betrachten. Die betriebsnahen, vom unmittelbaren Produktionsfluß diktierten Arbeitsanforderungen reflektieren sich bei vielen Befragten in einem eigentümlichen Selbstverständnis: Man fühlt sich als "Betriebsmann", als Praktiker, und orientiert sich an einem mehr oder minder verschwiegenen Abteilungsegoismus. Dies führt nicht nur zu einer gewissen Rivalität der Abteilungen untereinander, sondern auch zu einer Art von Abwehrhaltung gegenüber Neuerungen und Anordnungen, die von der Werksleitung oder vom Vorstand beschlossen werden. Auch wenn es darüber nur in Ausnahmefällen zum offenen Konflikt kommt, tragen solche Gegensätze zwischen dem technischen Personal und der Geschäftsführung zu einer Grundstimmung bei, die sich gegen "Reißbrettstrategen" und "Theoretiker" richtet, die "vom grünen Tisch" aus Entscheidungen treffen, ohne den betrieblichen Alltag "mit all seinen Sorgen und Nöten" zu kennen.

Andererseits erzeugt das an der Abteilung orientierte Selbstverständnis des "Betriebsmannes" ein Gruppengefühl, welches nur das zahlenmäßig kleine Personal der Techniker, Meister und Ingenieure einschließt und das sich von der Masse der ungelernten Maschinenarbeiter abgrenzt. Diese Abgrenzung wird durch zwei charakteristische Merkmale des Lampenwerks begünstigt: Zum einen durch den Umstand, daß es sich bei den unqualifizierten Arbeitnehmern um Frauen handelt, während das höherqualifizierte Personal aus Männern besteht, und zum anderen dadurch, daß die Maschinen-

arbeiterinnen zur Hälfte Ausländerinnen sind, während die Ingenieure, Techniker und Meister Deutsche sind.⁴⁶⁾

Das Bewußtsein vieler Techniker und Ingenieure, einer besonderen betrieblichen Gruppe anzugehören, die sich von der Masse der Arbeitnehmer abhebt, wird also in seiner besonderen Erscheinungsweise von den jeweiligen betrieblichen Verhältnissen geprägt, auf die im folgenden näher einzugehen ist.

Die Glühlampenfabrik besteht aus drei Werksteilen. Dem eigentlichen Lampenwerk sind zwei weitere Werksteile angegliedert: Im Draht- und Glaswerk werden die für die Lampenherstellung notwendigen Vorprodukte fabriziert; im Maschinenwerk wird der Maschinenpark des Lampenwerks beständig verbessert und ergänzt. Verbesserungen und Neukonstruktionen kleineren Umfangs werden freilich auch vom technischen Personal der unmittelbaren Fertigungslinie des Lampenwerks vorgenommen. Im allgemeinen verhält es sich jedoch so, daß die Vorschläge und Anregungen der Betriebs- techniker und -ingenieure als Aufträge an das Maschinenwerk weitergeleitet werden. Hier erfolgt dann die konstruktive Umsetzung und der Bau der neuen Maschinenteile. Im Maschinenwerk werden darüber hinaus neue Maschinentypen für die Lampenfertigung entwickelt, konstruiert und produziert. Daher gehört zum Maschinenwerk eine Konstruktions- und Entwicklungsabteilung mit etwa fünfzig Ingenieuren und Technikern. Diese konnten in die Untersuchung nicht einbezogen werden. Befragt wurde aber das gesamte ingenieurtechnische Personal der elf Fertigungsabteilungen des Lampenwerks. Ihr Anteil an der Untersuchungsgruppe beträgt etwa zwei Drittel. Das übrige Drittel setzt sich aus Ingenieuren und Technikern zusammen, die in den fertigungsnahen Stabsabtei-

46) Zum Problem der Frauen- und Ausländerbeschäftigung vgl. Chr. Helberger, Diskriminierung von Frauen in Tarifverträgen, in: Gewerkschaften und Klassenkampf - Kritisches Jahrbuch 1973, Frankfurt, Hrsg. O. Jacobi, W. Müller-Jentsch, E. Schmidt; Das Argument 68/1971, Ausländerbeschäftigung und Imperialismus.

lungen für Arbeitsbewertung und Qualitätskontrolle, in der Standard- und Verfahrensabteilung und in der Zentralwerkstatt arbeiten.

Im Lampenwerk selbst sind etwa 1800 Arbeiter und Angestellte beschäftigt. In seinen elf Produktionsabteilungen werden verschiedene Lampentypen von der Standardlampe bis zur Weihnachtskerze und Vorerzeugnisse wie Leuchtkörper, Lampensockel und Stromzufuhr hergestellt. Je nach Größe sind in den einzelnen Abteilungen 80 bis 350 Arbeitnehmer beschäftigt. Die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten sind die Maschinenarbeiterinnen, von denen die Hälfte aus dem Ausland kommt. Bis auf die Vorarbeiterinnen ist das übrige Personal (Einrichter, Meister, Techniker und Ingenieure) männlichen Geschlechts.

Die größeren Abteilungen sind nach Unterabteilungen gegliedert, die zum Teil in verschiedenen Stockwerken des Fabrikgebäudes untergebracht sind. Zur Koordinierung der Unterabteilungen sind viele zeitraubende Wege erforderlich. Fast alle Fertigungshallen zeichnen sich durch großen Lärm und außerordentliche Hitze aus. Wegen der Hitze werden die normalen Lüftungspausen im Sommer durch zwei zusätzliche Pausen von je zehn Minuten ergänzt. Zu diesen Belastungen kommt noch eine weitere hinzu: das hohe Arbeitstempo. Der Maschinentakt ist in den letzten zehn Jahren kontinuierlich beschleunigt worden und hat sich in diesem Zeitraum an einigen Maschinen bei nur geringfügigen technischen Veränderungen teilweise verdoppelt. "An heißen Sommertagen fallen uns die Arbeiterinnen reihenweise um" - so kommentiert einer der Befragten die Folgen der hohen Arbeitsbelastung.

Das technologische Niveau der Produktionsmittel ist von Abteilung zu Abteilung unterschiedlich hoch.⁴⁷⁾ So wird

47) Vgl. die Katalogisierung verschiedener Mechanisierungsgrade bei H.Kern, M.Schumann, Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt 1970.

beispielsweise in der Stanzerei, die ein Teil der Sockelfertigung ist, noch überwiegend an Einzelmaschinen gearbeitet. Hier wird das Arbeitstempo nicht unmittelbar durch das Arbeitsmittel selbst diktiert. Die Arbeit an den Einzelmaschinen erfordert höhere Geschicklichkeit als die Arbeit im Takt. Deswegen, aber auch wegen des Schmutzes und des ohrenbetäubenden Lärms, wird die Arbeit in der Stanzerei höher bezahlt als in anderen Abteilungen. Die anderen Abteilungen weisen zumeist einen höheren Mechanisierungsgrad auf. In einer der Fertigungshallen stehen aufgereiht nebeneinander sechzehn halbautomatische Hochleistungs-fertigungslinien. Je nach Alter beziehungsweise Entwicklungsgrad der Maschinen arbeiten an einer Einheit vier bis acht Arbeiterinnen. Die verschiedenen Einheiten sind untereinander durch ein System von Förder- und Transportbändern verbunden. Die manuellen Einzelfunktionen sind genau kalkuliert und streng in den Arbeitsablauf der Fertigungslinie integriert. An den taktgebundenen Maschinenanlagen wird im Gruppenakkord gearbeitet. Die Arbeitsbewertung erfolgt zur Zeit der Befragung noch nach summarischen Verfahren. D.h. Arbeitsablauf und Belastungsmomente werden mit der Zeitnahme und nach Maßgabe der in der Standardliteratur als typische Arbeitssituation aufgeführten Lehrbeispiele ermittelt und bewertet. Es ist allerdings geplant, analytische Arbeitsbewertungsverfahren einzuführen. Zu diesem Zweck ist von der Firma bereits ein Wochenendlehrgang für die meisten Ingenieure und Techniker der Fertigungsabteilungen veranstaltet worden, um sie mit den Grundzügen von MTM und WF vertraut zu machen. Eine weitere Maßnahme zur Objektivierung und Kontrollierbarkeit des Arbeitsflusses und der Leistung ist die Einführung von "Zeitmengenschreibern". Diese sollen zur exakteren Berechnung der Störzeiten dienen. Zur Zeit der Befragung befinden sie sich noch im Stadium der Erprobung.

Das technische Personal steht den genannten Neuerungen

nicht unbedingt positiv gegenüber. Besonders der Nutzen des Zeitmenschreibers wird von verschiedenen Befragten in Zweifel gezogen. Diese Skepsis mag vor dem Hintergrund verständlicher werden, daß mit dem Zeitmenschreiber der Werksleitung nicht nur ein Instrument zur Kontrolle der Maschinenarbeiterinnen, sondern zugleich auch zur Kontrolle des Leitungspersonals an die Hand gegeben ist.

Der Arbeitstag der Betriebsingenieure und -techniker ist recht abwechslungsreich. Einrichter, Meister und technisches Personal kommen zumeist eine halbe Stunde vor Schichtbeginn, um die pünktliche Aufnahme der Produktion vorzubereiten. Die dadurch anfallenden Kosten für Überstunden sind weit niedriger als der finanzielle Verlust, der beim Produktionsausfall durch eventuelle Verspätung entstehen würde. Zu den hauptsächlichen Aufgaben der Techniker und Ingenieure gehört die Überwachung des Produktionsprozesses, Maschinenbelegung, Materialbeschaffung und -zufuhr, Untersuchung und Behebung von Fehlerquellen sowie organisatorische und technische Verbesserungen. Diese Funktionen werden zumeist in Zusammenarbeit mit den Stabsabteilungen wahrgenommen. Der typische Tagesablauf eines Abteilungsleiters beginnt mit einem Gang durch die Fertigungshalle, wobei er die Meister mit Handschlag und die "langgedienten Mitarbeiter" namentlich begrüßt. Mit Meistern und Einrichtern wird die Maschinenbesetzung durchgesprochen und erforderlichenfalls werden Umbesetzungen vorgenommen. Die Ausfälle, die durch Umbesetzungen ausgeglichen werden müssen, sind zumeist durch Krankheit oder durch die durchschnittliche Fluktuation von Abgang und Neueinstellung bedingt.

Nach Aufnahme der Produktion wird laufend die Qualität der Produkte kontrolliert. Das geschieht dadurch, daß Stichproben von den einzelnen Maschinen abgenommen werden und zu den Meistern gebracht werden. Diese Art der Produktkontrolle ist natürlich verhältnismäßig oberflächlich, da für

den bloßen Augenschein lediglich grobe Fehler erkennbar sind. Systematische Versuchs- und Testreihen werden nur von der Stabsabteilung "Qualitätskontrolle" durchgeführt.

Während die erste Arbeitsstunde des Abteilungsleiters restlos der Fertigungshalle gewidmet ist, wird in der zweiten Stunde mit den Meistern die Fertigungsplanung durchgesprochen. Das geschieht im Büro des Abteilungsleiters. Vom Büro aus werden telefonisch Materialbestellungen aufgegeben. In der dritten Stunde wird anhand der von den Vorarbeiterinnen angefertigten Abrechnungslisten die Arbeitsleistung der einzelnen Maschinenarbeiterinnen vom Vortag überprüft. Falls jemand seinen Akkordsatz nicht erreicht hat, wird im Einzelfall untersucht, ob dies auf einfache "Bummelei" oder auf triftige Gründe zurückzuführen ist. Anhand der Abrechnungslisten wird über die individuellen Lohnzuschläge oder -abzüge entschieden. Die vierte Stunde ist zumeist mit Fertigungsbesprechungen ausgefüllt, wobei Richtlinien, Informationen und Fragen des Fertigungsleiters besprochen werden, die Post durchgesehen wird und neue Aufträge koordiniert werden. Zwischendurch macht der Abteilungsleiter seinen zweiten Rundgang durch die Fertigungshalle. Weitere Aufgaben, die den Nachmittag ausfüllen, sind Verhandlungen und Absprachen mit anderen Abteilungen über die Zufuhr von Vorerzeugnissen, Ausarbeitung von Fertigungsrichtlinien für die kommende Woche beziehungsweise für den kommenden Monat, Verteilung von Typenprogrammen auf die Fertigungslinien usw. Die Typenprogramme werden in der Regel in Zusammenarbeit mit den Meistern erstellt, die den besten Überblick über den unmittelbaren Produktionsablauf haben.

Überhaupt ist ein Abteilungsleiter mit vielen der genannten Aufgabenbereiche nur federführend befaßt. Einzelne Tätigkeitsgebiete werden arbeitsteilig von den übrigen Ingenieuren und Technikern der Abteilung übernommen. So ist einer der Befragten vorwiegend mit Entwerfen und Einbauen

von Maschinenvorrichtungen beschäftigt. Das bringt eine Reihe weiterer Aufgaben mit sich, wie die Übernahme von Einrichterfunktionen und Kontakte zum Maschinenwerk und zum Konstruktionsbüro. Dort hat er die Veränderungswünsche zu erklären oder Rückfragen zu beantworten. Andere wiederum untersuchen vornehmlich Fehlerquellen und halten Kontakt mit der Qualitätskontrolle, beziehungsweise je nach besonderem Einsatzbereich zu anderen Fertigungsabteilungen und Stabsstellen, zum kaufmännischen Bereich etc.

Wenn die Arbeit des ingenieurtechnischen Personals in den Fertigungsabteilungen im Allgemeinen auch sehr abwechslungsreich ist, so soll jedoch ein Ausnahmefall hochgradig monotoner Routinearbeit nicht unerwähnt bleiben. Es handelt sich um die Überwachung eines in der Erprobung befindlichen Automaten. Der Techniker, der hier eingesetzt ist, hat folgende Aufgaben wahrzunehmen: Beschicken, reinigen und absaugen einer programmgesteuerten Maschine, die Halogenlampen bedampft, beschichtet und bespiegelt. Eine "Charge" dauert anderthalb Stunden, darauf folgt eine zehnminütige Beschickung und darauf läuft die nächste Charge. Während die Charge läuft, kann der betreffende Techniker Büroarbeit machen, Bücher lesen etc. Im Nebenraum sitzen Arbeiterinnen, die die Beschichtung kontrollieren. Die Eintönigkeit der Überwachung des Bespiegelungsautomaten wird nur selten unterbrochen durch Kontakte mit der Materiallieferung.

Insgesamt ist die Arbeitsteilung unter den Ingenieuren und Technikern der einzelnen Abteilungen des Lampenwerks aber noch wenig formalisiert und standardisiert. Das liegt zum Teil sicherlich auch daran, daß eine Aufgabenteilung bei einem Personalbestand von drei bis fünf höherqualifizierten technischen Angestellten nur in geringem Maße möglich ist. Aber auch wenn man diese Beschränkung in Rechnung stellt, fällt doch auf, daß das Aufgabengebiet des einzelnen Befragten teilweise wenig klar umrissen ist. Das

schlägt sich unter anderem in Kompetenzstreitigkeiten nieder. Es hängt gewissermaßen von der Initiative des Einzelnen ab, welche Funktionen ihm in gewissen Grenzen zuwachsen.

Dieser etwas naturwüchsigen Arbeitsteilung entspricht die Aufgabenvielfalt des technischen Personals in der Fertigung. Sind diese Aufgaben in organisatorischer und planerischer Hinsicht und wegen des Umgangs mit Vorgesetzten, Untergebenen und dem Personal anderer Werkteile recht abwechslungsreich und - freilich in den Grenzen der Abhängigkeit vom Kapital - selbständig, so sind sie nach ihrer rein fachtechnischen beziehungsweise wissenschaftlichen Seite wenig anspruchsvoll. Wo dennoch höhere wissenschaftlich-technische Anforderungen gestellt werden, sind diese zumeist auf jene spezifischen Kenntnisse zugeschnitten, die nur in der Lampenproduktion verwendbar sind. Interessante entwicklungstechnologische Probleme ergeben sich beispielsweise aus dem Erfordernis der Lampenproduktion, verschiedenartigste Materialien mit Glas verbinden zu müssen. Wer auf diesem oder auf anderen für die Glühlampenfertigung wichtigen Fachgebieten besondere Qualifikationen aufzuweisen hat, der hat freilich kaum noch die Möglichkeit, in einen anderen Industriezweig zu wechseln. Viele Ingenieure und Techniker sind zudem durch vertragliches Wettbewerbsverbot daran gehindert, zur Konkurrenz zu gehen. Diese Umstände tragen dazu bei, daß die höheren technischen Angestellten auf Dauer an "ihre" Firma gebunden sind. Die Firma fördert diese Abhängigkeit mit verschiedenen Maßnahmen wie außertariflichen Arbeitsverträgen, der Ernennung vom Techniker zum Betriebsingenieur, der Rekrutierung des technischen Mitarbeiterstabs aus der Reihe der zum "Stamm" gehörenden Facharbeiter und deren individuelle Förderung vermittelt firmeneigener Stipendien etc. Aber diese Abhängigkeit hat auch ihre Kehrseite: Fast übereinstimmend beklagen sich die Abteilungsleiter darüber, daß ihre außertariflichen Verträge kaum noch ein Privileg darstellen, da

sie - so jedenfalls wird behauptet - zum Teil schlechter bezahlt würden als die Tarifangestellten, unter anderem auch deshalb, weil ihre Überstunden nicht vergütet würden. Ebenso häufig sind Klagen über die vereinseitigende Spezialisierung zu hören. Zusätzliche Belastungen und Einschränkungen in der Entscheidungskompetenz werden zudem von einer neugeschaffenen Stabsabteilung, der Standard- und Verfahrensabteilung, befürchtet. Diese hat die Aufgabe, den gesamten Fertigungsbereich auf organisatorische und technische "Schwachstellen" zu durchleuchten und die Fertigungsverfahren zu vereinheitlichen und zu normieren. Dabei dringt sie naturgemäß in die Eigenheiten und Geheimnisse des Leitungspersonals jeder einzelnen Abteilung vor und engt den Spielraum individueller Führungsstile und naturwüchsiger Arbeitsteilung ein. Zum Zeitpunkt der Befragung hat die Standardabteilung allerdings gerade erst die Arbeit aufgenommen.

In der Untersuchungsgruppe sind die Träger von personalen Leitungsfunktionen entsprechend den Erfordernissen der Fertigungsabteilungen recht stark vertreten. Jeder zweite Befragte ist Abteilungsleiter oder stellvertretender Abteilungsleiter. Die andere Hälfte hat, bis auf einige Befragte, die für Unterabteilungen verantwortlich sind, keine unmittelbare Weisungsbefugnis. Nach Ausbildungsabschluß ist jeweils etwas weniger als die Hälfte graduerter Ingenieur und Techniker. Die Diplom-Ingenieure sind dagegen nur eine kleine Minderheit.⁴⁸⁾ Bis auf die Diplom-Ingenieure haben

48) Vgl. dazu die Charakterisierung der Untersuchungsgruppe der Hauptstudie bei Seltz, a.a.O., S.1 f : "Der empirischen Untersuchung liegen 250 teilstandardisierte Interviews zugrunde, die ... vorwiegend in technologisch avancierten Großbetrieben der BRD und West-Berlin durchgeführt wurden. Die befragten Ingenieure und Techniker konzentrieren sich hauptsächlich auf drei Branchen: Kraftfahrzeugbau (56%), Luftfahrzeugbau (20%) und Maschinenbau (16%); 8% der Befragten waren in verschiedenen anderen Industriebranchen beschäftigt. Die Befragten waren hauptsächlich in den betrieblichen
(Fortsetzung)

fast alle Befragte eine Facharbeiterlehre als Mechaniker, Schlosser oder Werkzeugmacher abgeschlossen und haben später Maschinenbau, Fertigungstechnik oder Elektrotechnik studiert. Die Verteilung der Untersuchungsgruppe nach Qualifikationsniveau, Fachrichtung und Stellung in der betrieblichen Leitungshierarchie entspricht weitgehend jenen Arbeitsbedingungen, unter denen das technische Personal in der unmittelbaren Produktion arbeiten muß: Betriebsnahe Ausbildung, nach Möglichkeit berufliche Erfahrung als Einrichter, organisatorische Befähigung. An die Wissenschaftlichkeit der Qualifikation werden im Vergleich zu anderen Einsatzbereichen von Naturwissenschaftlern, Technikern und Ingenieuren keine allzuhohen Anforderungen gestellt.

Viele Techniker führen den Titel "Betriebsingenieur". Gleichwohl sind sie ebenso wie die übrigen Techniker im Vergleich zu den graduierten und diplomierten Ingenieuren seltener in Leitungsfunktionen zu finden. Zwei von drei Graduierten unserer Untersuchungsgruppe sind Abteilungsleiter oder Abteilungsleitervertreter. Von den Technikern bekleidet nur jeder dritte eine solche Leitungsfunktion. Der Aufstieg zum Abteilungsleiter wird aber nicht nur durch die

Abteilungen Forschung/Entwicklung (21%), Konstruktion (25%) und Produktionsplanung/Arbeitsvorbereitung (21%) eingesetzt; 16% bzw. 11% waren in Projektierungs- bzw. Fertigungsabteilungen beschäftigt. (...)

Im einzelnen wurden befragt: - 59 Diplom-Ingenieure (24% des Samples); - 116 graduierte Ingenieure (46% des Samples); - 75 Techniker (30% des Samples).

Insgesamt kann nach den Angaben der Befragten davon ausgegangen werden, daß 25% höhere und mittlere Leitungsfunktionen ausüben (Abteilungsleiter, Positionen in der betrieblichen Oberleitung), 34% Leitungsfunktionen auf unterer Ebene ausüben (Gruppenleiter) und 41% keine Leitungsfunktionen ausüben (Sachbearbeiter, wissenschaftliche Mitarbeiter etc.). (...)

Nahezu alle befragten Diplom-Ingenieure übten Leitungsfunktionen aus (85%) ... Umgekehrt bei den befragten Technikern: Über zwei Drittel (65%) waren in ausführenden Positionen beschäftigt. Auch die Mehrheit der graduierten Ingenieure (61%) übte Leitungsfunktionen aus, ... kaum aber in höheren Leitungspositionen."

Höhe des formalen Qualifikationsniveaus bestimmt, sondern auch durch die soziale Herkunft. Es zeigt sich, daß nur etwa jeder vierte Befragte, der aus einer Arbeiterfamilie stammt, als Abteilungsleiter oder -vertreter beschäftigt ist. Umgekehrt sind fast drei von vier Befragten aus Beamten- oder Akademikerfamilien in einer entsprechenden Leitungsfunktion. Diese Diskrepanz wird allerdings dadurch relativiert, daß sich das soziale Rekrutierungsfeld technischen Personals verschoben hat, und zwar von Selbständigen, Freiberuflern und höherqualifizierten Lohnabhängigen auf die Arbeiterschaft. Das schlägt sich auch in unseren Befunden nieder: Zunächst ist festzustellen, daß etwas mehr als die Hälfte der Untersuchungsgruppe jünger als vierzig Jahre ist. Die Verschiebung des Rekrutierungsfelds kommt darin zum Ausdruck, daß die aus der Arbeiterschaft stammenden Befragten überwiegend in der Altersgruppe unter vierzig Jahren zu finden sind. Tatsächlich sind acht von zehn der Befragten, die aus Arbeiterfamilien kommen, jünger als vierzig. Die jüngere Altersgruppe aber hat ihre Aufstiegsmöglichkeiten noch nicht in dem Maße ausgeschöpft wie die ältere.

I. Arbeit und Beruf

1. Ausbildung, Tätigkeit und Einkommen

Die Erwartungen lohnabhängiger Ingenieure und Techniker hinsichtlich ihrer beruflichen Tätigkeit sind zunächst durch ihre besondere wissenschaftlich-technische Ausbildung geprägt. Diese Ausbildung ist auf naturwissenschaftliche Erkenntnis und deren Umsetzung in Produktionstechnologien bezogen. Die planvolle Anwendung der Naturwissenschaften auf den materiellen Produktionsprozeß ist ein Konstitutivum der kapitalistischen Produktionsweise. Einerseits Resultat, andererseits Bedingung zur Steigerung der Produktivkraft, entwickeln die Naturwissenschaften sich innerhalb der gegensätzlich bestimmten Sphären von materieller und geistiger Produktion. Der Wissenschaftsbetrieb, seine Forschungs- und Ausbildungsinstitutionen, sind verselbständigter Ausdruck des Gegensatzes von materieller und geistiger Produktion.⁴⁹⁾ Die Verwissenschaftlichung des Produktionsprozesses erfordert wissenschaftlich-technisch qualifizierte Arbeitskraft, deren Ausbildung in besonderen Institutionen außerhalb der materiellen Produktion vorgenommen wird. Der Ausbildung von solchen "Kopfarbeitern" fällt eine doppelte Aufgabe zu. Zum einen soll sie allgemeines Wissen über Naturgesetze und deren Umsetzung in Technologie vermitteln. Zum anderen werden die künftigen Kopfarbeiter in der Ausbildung mit anwendbaren technologischen Kenntnissen versehen, mit der Fähigkeit zur Anwendung technologischer Rezepte im Hinblick auf die besonderen Anforderungen der Einzelkapitale.

49) Vgl. Autorenkollektiv, a.a.O., Dritter Teil; Seltz, a.a.O., S.33 ff; Braczyk, Ausbildung, Klassenlage und Bewußtsein - Eine Literaturstudie über Ingenieure in der BRD, Dissertation am Fachbereich 11 der FU Berlin, 1975; zur Diskrepanz zwischen Ausbildung und Berufsanforderungen vgl. Morsch, Neef, Schoembs, Wagemann, Ingenieure - Studium und Berufssituation, Frankfurt 1974.

Aus der Verselbständigung der von den Einzelkapitalen geforderten Qualifikation gegenüber dem in der Ausbildung vermittelten Wissen resultieren Friktionen, die nicht ohne Folgen für die beruflichen Erwartungen der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter bleiben. Sind diese Erwartungen an die Wissenschaftlichkeit und die technologischen Anforderungen des Arbeitsfeldes schon von vornherein limitiert durch die Spezifität der Ausbildungsgänge nach Inhalt und Dauer, nach Fächerkombination und Niveau der Wissenschaftlichkeit, so besteht dennoch eine gewisse Bandbreite der Anwendbarkeit für gegebene Qualifikationen. Erst im Produktionsprozeß wird das wissenschaftlich-technische Arbeitsvermögen einem speziellen Anwendungsbereich und darin wiederum einer speziellen Funktion angepaßt. Bei diesem Vorgang handelt es sich zugleich um eine Vereinseitigung und um eine spezielle Erweiterung der Qualifikation. Teile der Qualifikation werden verfeinert und weiterentwickelt, andere Teile liegen brach und verkümmern.⁵⁰⁾ Die Produktionsstätten weisen gegenüber den Ausbildungsstätten tendenziell einen gewissen Vorlauf an Diversifizierung und Spezifizierung auf, so daß die Ausbildungsgänge stärker auf allgemeines Wissen bezogen sein müssen, als das bei den Tätigkeitsfeldern der materiellen Produktion der Fall sein kann.

Die Befragten unseres Samples haben überwiegend Maschinenbau und Fertigungstechnik studiert. Sie sind hauptsächlich mit Fertigungsplanung und -überwachung, Maschinenbelegung, -instandhaltung und -wartung sowie der Behebung von Fehlerquellen beschäftigt. In weit geringerem Umfang fallen Rationalisierungsmaßnahmen an, die sich zumeist auf kleinere Umstellungen in der Fertigungsline beschränken.⁵¹⁾

50) M.v.Engelhardt und R.W.Hoffmann, Wissenschaftlich-technische Intelligenz im Forschungsbetrieb, Frankfurt 1974, S.58.

51) Zur theoretischen Bestimmung der Tätigkeitsfelder
(Fortsetzung)

Das schließt die rationellere Gestaltung der Arbeitsplätze und die konstruktive Verbesserung von einzelnen Maschinenteilen ein. Mit kreativer Weiterentwicklung der Maschinerie haben diese Tätigkeitsfelder recht wenig zu tun. Unter solchen Umständen gelingt es kaum einem Befragten, das Selbstverständnis vom Ingenieur als Initiator des technologischen Fortschritts ungebrochen durchzuhalten, wie es in dieser Antwort anklingt:

Von mir kommen viele Ideen für Rationalisierungsmaßnahmen, die Mitarbeiter führen das dann durch, ich fühle mich als Initiator. (Int. 46)

Demgegenüber ist den meisten Befragten die Diskrepanz zwischen den Erwartungen und den tatsächlichen Möglichkeiten, schöpferisch tätig zu werden und die eigenen wissenschaftlich-technischen Fähigkeiten zur Entfaltung zu bringen, bewußt. Um seinen wissenschaftlichen Interessen besser nachgehen zu können, beabsichtigt ein jüngerer graduierter Ingenieur, demnächst zu kündigen und an der Universität weiter zu studieren. Er kritisiert den verschulten Ausbildungsbetrieb an der Fachhochschule und fordert:

Man sollte uns ein ganz anderes Denken beibringen. Wir können nur eine halbwegs starr vorgegebene Aufgabe lösen. Wir werten Kochrezepte aus, aber das Rezept aufstellen, das können wir nicht. (Int. 15)

Älteren Ingenieuren, die mit den beruflichen Gegebenheiten so weit vertraut sind, daß sie diese Diskrepanz unmittelbar gar nicht mehr erfahren, nehmen sie vor allem als Realitätsferne ihrer jüngeren Kollegen wahr.

wissenschaftlich-technischer Lohnarbeiter vgl. Autorenkollektiv, a.a.O., S.221 ff; zur empirischen Systematisierung vgl. W.Lempert und W.Thomssen, Berufliche Karrieren, soziale Einstellungen und Sozialisation gelernter Maschinenschlosser, vielfältigstes Manuskript, Berlin 1973, Bd.I, S.129.

Der Traum ist ja immer noch die große Erfindung. Sie sind dann baß erstaunt, wenn sie sehen, daß eine Menge schon erfunden ist. (Int. 36)

Der Idealismus ist nach meinen Beobachtungen häufig. Man hat doch ein recht eng abgestecktes Arbeitsgebiet ohne Entfaltung der Persönlichkeit an der Arbeit, weil man in eingefahrenen Gleisen vorgeht. Es gibt Enttäuschungen und auch Veränderungen, das heißt Firmenwechsel. Das führt zum Jobdenken. (Int. 27)

Denjenigen, die solche Disparitäten am eigenen Leibe erfahren haben, stellt sich das Problem vornehmlich als Unterbeanspruchung ihrer Leistungsfähigkeit dar.⁵²⁾ Hinzu kommt noch die Erfahrung institutioneller Widerstände, die Einsatzbereitschaft und Initiative behindern.

Da kommen sie so vollgetankt hier an von der Schule, ich war nahe am verzweifeln. Vorgeschlagen war ein zweijähriger Informationsweg durch die Firma, da hatte ich die Nase bald gestrichen voll. Da hat man sich in die Ecke gesetzt und ein ganz kleines Problem bekommen, ich kam mir richtig überflüssig vor. In der Wendelabteilung durfte ich 'ne Wendelmaschine umbauen, da durfte ich Licht anbauen, aber das war auch alles. (Int. 32)

Wenn man aus der Schule kommt, dann ist man wie ein aufgeladener Akku. Dann wird man von den Vorgesetzten gebremst und paßt sich dann auch an. In drei bis vier Jahren hat man gemerkt, wie der Hase läuft. Man muß den Abteilungsleiter überzeugen, daß es seine Idee ist, wenn man ihm Verbesserungsvorschläge machen will. (Int. 4)

Der tatsächliche Ablauf ist doch viel trister, und es dauert einige Jahre, bis man die Hoffnungen begräbt. Ich habe sie restlos begraben. Sie kriegen eine begrenzte Aufgabe und stellen dann fest, dies geht nicht und das geht nicht, und die Bürokratie, die in so einem Großbetrieb herrscht, das über die Hierarchie, über 24 Unterschriften durchzubringen, ist nahezu unmöglich. Da lassen wir das dann lieber. Im Konstruktionsbüro hätte man vielleicht die Kenntnisse verwerten können, aber hier... (Int. 7)

Ob nun ausgerechnet die Konstruktionsabteilung solche Erwartungen einlösen könnte, bleibt zu bezweifeln. Immerhin

52) Vgl. G.Hortleder, Das Gesellschaftsbild des Ingenieurs, Frankfurt 1970, S.43: "Nicht ausgebeutet fühlte sich der Ingenieur, sondern unausgeschöpft." Hortleder generalisiert diesen Aspekt allerdings auf unzulässige Weise.

verhält es sich auch dort so, daß es nur eine relativ abnehmende Proportion von Beschäftigten ist, deren konstruktive Fähigkeiten voll ausgeschöpft und entfaltet werden. Die beständig wachsende Mehrheit der Konstrukteure ist mit der Ausfertigung von Detailkonstruktionen beschäftigt, die in relativ schematischen Bahnen verläuft und tendenziell durch numerisch gesteuerte Zeichenmaschinen ersetzt werden kann. Aber welcher Anwendungsbereich wissenschaftlich-technischer Arbeit auch immer genannt wird: In diesen und in den folgenden Antworten geht es primär um die Erfahrung, daß jenes Segment des Gesamtbetätigungsfeldes, in welchem der Ingenieur oder Techniker seine unmittelbare wissenschaftlich-technische Qualifikation zur Anwendung bringen und unter Beweis stellen kann, gemessen an den Erwartungen zu klein ist. Die "eigentliche" Ingenieursarbeit ist auf Teilfunktionen des Tätigkeitsfeldes beschränkt, wohingegen der größere Anteil der Arbeitsanforderungen "sachfremder" Natur ist.

Was ein bißchen fehlt, ist das Leistungserlebnis, das man als Ingenieur hat, zum Beispiel die Konstruktion neuer Maschinen, man sieht dann, was man geschafft hat. In der Verwaltung hat man dieses Leistungserlebnis nicht. (Int. 8)

Ich bin ein geborener Maschinenbauer. Hier habe ich nur Beschäftigung mit den Schwierigkeiten der Frauen usw. Ich möchte lieber mehr Denkarbeit leisten, neue Sachen erfinden. (Int. 10)

Ich würde mich lieber mit rein technischen Dingen beschäftigen, bin aber schon ein halber Kaufmann geworden. Das ist doch nicht die Aufgabe eines Ingenieurs, Lohnabrechnungen zu machen. Sicher, eine Abteilung zu leiten, das ist nicht nur ein technischer Ablauf, da gehört auch anderes dazu. (Int. 31)

Einige Befragte führen derartige enttäuschte Erwartungen an, um zu begründen, warum ihnen das Einkommen wichtiger ist als die Tätigkeit. Das ist allerdings nicht der alleinige Grund materieller Orientierungen, und im übrigen ist es auch keineswegs so, daß in der Ausbildungszeit nur professionelle Erwartungen entstehen würden, auch wenn dort

noch jene tradierten Berufsbilder gepflegt und verbreitet werden, die der Berufswirklichkeit nicht mehr entsprechen. So handelt es sich bei der Mehrheit der Absolventen technischer Fachschulen und Hochschulen denn auch nicht um "Träumer" oder "Idealisten".

Die jungen Leute haben heute das härtere Jobdenken, bei Überstunden machen die nicht mit. Da sagen die, wie siehts mit dem Geld aus? Und die kommen nicht von selbst, wenn die Firma abbrennt. (Int. 6)

Das hier charakterisierte "Jobdenken", worin die Einsicht angelegt ist, daß das Interesse des lohnabhängigen technischen Personals dem des Unternehmens entgegengesetzt ist, ist eines der empirisch möglichen Einstellungsmuster, das aus dem Abbau des wissenschaftlich-technischen Interesses hervorgehen kann. Eine andere Möglichkeit, die Diskrepanz zwischen Ausbildung und beruflicher Tätigkeit zu verarbeiten, ist die Anpassung der eigenen Erwartungen an die wirklichen Anforderungen, d.h. die in der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten wie wissenschaftliches Denken, Selbstständigkeit bei der Lösung neuartiger Probleme etc. auch auf die nicht-technischen Aufgabengebiete Organisation, Planung, Verwaltung und Marketing anzuwenden.

Auf der Technischen Hochschule habe ich wissenschaftliches Denken gelernt. Das brauche ich heute noch, allerdings auf anderen Gebieten. (Int. 38)

Auch hier gilt, daß solche Umstellungen nicht der individuellen Flexibilität überlassen bleiben, sondern daß den nicht-technischen Fertigkeiten bereits in den einzelnen Ausbildungsgängen Raum gegeben wird.

Wenn wir bisher besonderes Augenmerk auf subjektiv erfahrene Enttäuschungen speziell des in der Ausbildung erzeugten wissenschaftlich-technischen Interesses gelegt haben, wird es nun erforderlich, auf eine allgemeinere Ebene des

Verhältnisses von Ausbildung und industrieller Produktion zurückzugehen. Das erscheint auch deshalb geboten, weil sich zwar "Jobdenken" und "wissenschaftlich-technisches Interesse" im Einzelfall wechselseitig ausschließen können, andererseits aber empirisch wie theoretisch davon auszugehen ist, daß beide Phänomene ebenso wie das Interesse an den nicht-technischen Tätigkeitsfeldern einander ergänzende Komponenten im Bewußtsein wissenschaftlich-technischer Lohnarbeiter sind.

Der innere Zusammenhang des materiellen Interesses an der Bezahlung und des davon scheinbar abgehobenen "professionellen" Interesses am Inhalt der wissenschaftlich-technischen Arbeit ist aus den Bedingungen der Lohnabhängigkeit zu entwickeln, denen auch das ingenieurtechnische Personal unterliegt. Der dem Kapitalverhältnis immanente Mechanismus zwingt den Arbeitskraftbesitzer, sein Arbeitsvermögen als Tauschmittel zur Sicherung seiner Existenz zu betrachten. Nicht weil der konkrete Nutzeffekt seines Arbeitsvermögens als solcher für den produktiven Arbeiter von Belang wäre, sondern weil ihn dessen Gegenwert, der Lohn, interessiert, muß der Arbeiter ein Interesse am Inhalt seiner Arbeitskraft entwickeln. Gebrauchswert für das Kapital stellt die Arbeitskraft nur in ihrer Eigenschaft dar, Wert und Mehrwert zu produzieren. Wert und Mehrwert kann nur vermittels konkreter Gebrauchsgüter produziert werden. Das Kapital kauft daher nur solche Arbeitskraft, die nützliche Gebrauchsgegenstände als Träger von Wert herstellen kann. Ob das Kapital die jeweilige Arbeitskraft produktiv konsumieren kann, das entscheidet sich im Produktionsprozeß.⁵³⁾ Hier hat sich der einzelne Arbeiter als mehrwertproduzierendes durchschnittliches Arbeitsvermögen zu bewähren. Die kapitalistische Produktionsweise treibt eine stets

53) Auf eine weitere Bestimmung des Begriffs produktiver Arbeit, das "zahlungsfähige Bedürfnis", kann hier nur hingewiesen werden. Vgl. dazu ausführlich Autorenkollektiv, a.a.O., S.160 ff.

wachsende Vielfalt besonderer Arbeitsarten hervor, zu deren Ausübung je verschiedene Qualifikationen verlangt sind. Will der Arbeitskraftbesitzer mit dem Kapitalisten handelseinig werden, so muß er eine den Anforderungen des Kapitals entsprechend qualifizierte Arbeitskraft anbieten können. Dabei liegt es scheinbar ganz in der individuellen Verantwortung des Arbeiters, sich das nötige Geschick zur Verrichtung einer der Teilfunktionen des Produktionsprozesses anzueignen. Wenn ihm das nicht gelingt, kann der Arbeiter den Tauschwert seiner Arbeitskraft nicht realisieren. Daher entspricht dem Interesse am Tauschwert ein Interesse des Arbeiters an der konkreten Beschaffenheit seiner Arbeitskraft, das zumal dann empirisch wirksam werden kann, wenn die Aneignung der jeweiligen Qualifikation mit einer besonderen Ausbildungszeit verbunden ist, die dem zukünftigen Lohnarbeiter zusätzliche individuelle Anstrengung abverlangt.

Um die Arbeitskraft in gebrauchsfähigem und damit in verkaufsfähigem Zustand zu erhalten, ist der Arbeiter im Gegensatz zum Kapital auf Arbeitsbedingungen aus, unter denen seine Arbeitskraft nicht übermäßig beansprucht und verschlissen wird. Andererseits muß er seine Arbeitskraft überhaupt betätigen, um ihre Gebrauchsfähigkeit zu erhalten. Dies gilt um so mehr, je höher die Qualifikation des Arbeitsvermögens ist. Schon ein handwerklich qualifizierter Arbeiter würde ein erhebliches Maß an Geschicklichkeit, Kraft und Ausdauer einbüßen, wenn er seine mit besonderen Fähigkeiten ausgestattete Arbeitskraft nicht mehr betätigen würde, und ein hochspezialisierte wissenschaftlich-technische Lohnarbeiter verlöre innerhalb von kürzester Frist den Anschluß an sein Forschungsgebiet. Der Lohnarbeiter muß sich daher beständig in der besonderen Arbeitsart betätigen, für die er ausgebildet worden ist, um mit dem Gebrauchswert den Tauschwert seines Arbeitsvermögens zu erhalten. Insofern entwickelt sich das Interesse am Inhalt der Arbeitskraft weiter zum Interesse am Inhalt der

Arbeit. Das Interesse am konkreten Inhalt der Arbeit beziehungsweise an der besonderen Qualifikation tritt um so beherrschender ins Bewußtsein des einzelnen Lohnarbeiters, je geringer die Reglementierung und je größer der Spielraum seiner individuellen Betätigung am Arbeitsplatz ist. Der größere Spielraum im Arbeitsvollzug verlangt dem hochqualifizierten Arbeiter die Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten ab. Er kann sich gegenüber dem Kapital nur dann als ein den Durchschnittsanforderungen genügendes Arbeitsvermögen erweisen, wenn er imstande ist, gleichsam von sich aus initiativ zu werden.

Als theoretisches Ergebnis können wir an dieser Stelle festhalten, daß das doppelte Interesse des Lohnarbeiters am Tauschwert und Gebrauchswert seiner Arbeitskraft sowie am konkreten Inhalt seiner Arbeit aus der Form des Austauschverhältnisses zwischen Lohnarbeit und Kapital entspringt.⁵⁴⁾ Die wirkliche Verschränkung dieser beiden Momente kann für das empirische Bewußtsein der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter nicht folgenlos bleiben. Wenn auch nicht davon auszugehen ist, daß der Zusammenhang zwischen Tauschwertinteresse und Interesse am Arbeitsinhalt dem empirischen Verständnis der Befragten klar ist,

54) Zum Interesse am Tauschwert der Arbeitskraft und zum Interesse am Inhalt der Arbeit vgl. Autorenkollektiv, a.a.O., S.167 und S.230, wo das betreffende Problem anhand der theoretischen Konzeption der "Gleichgültigkeit" entfaltet wird. Den wissenschaftlichen Geltungsbereich des von Marx gelegentlich verwendeten Terminus "Gleichgültigkeit des Arbeiters gegen den konkreten Inhalt seiner Arbeit" wollen wir hier nicht näher untersuchen. Vgl. zur Diskussion über den Begriff der "Gleichgültigkeit" J.Bischoff, H.Ganssmann, G.Kümmel, G.Löhlein, Mystifikation und Klassenbewußtsein, in: SoPo 8/1970; E.Hahn, Spontaneität und Klassenbewußtsein, in: Deutsche Zeitschrift für Philosophie 7/1972; Projekt Klassenanalyse, Materialien zur Klassenstruktur der BRD, Erster Teil - Theoretische Grundlagen und Kritiken, Westberlin 1973; Projekt Klassenanalyse, Technisch-wissenschaftliche Lohnarbeiter - Ökonomische Formbestimmung, soziale Beziehungen und Bewußtseinsformen, in: dasselbe, Klassen in der BRD - Analysen verschiedener Standpunkte, Diskussionsband 4, Westberlin 1975; Seltz, a.a.O.

so ist doch zu erwarten, daß der Wunsch nach einem der Qualifikation entsprechenden Einkommen und nach ebensolcher Tätigkeit zum festen Bestand der beruflichen Erwartungen der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter gehört.

Eine andere Frage ist es, ob und wie diese Erwartungshaltungen von unseren Technikern und Ingenieuren zur Sprache gebracht werden. Wenn die Vorstellung einer angemessenen Tätigkeit und Bezahlung sich umstandslos mit der beruflichen Stellung des Einzelnen decken würde, dann dürfte das Bewußtsein der objektiven Wirksamkeit solcher Erwartungen wenig ausgeprägt sein. In der Regel herrscht hier jedoch ein Spannungsverhältnis, infolgedessen der Wunsch nach angemessener Bezahlung und Beschäftigung ein gewisses Gewicht erlangt. Je nach empirischen Zufälligkeiten kann dabei die Bezahlung oder die Tätigkeit wichtiger werden. Das kann eventuell auch davon abhängen, welche der beiden Seiten sich gerade weniger im Einklang mit der Erwartungshaltung befindet.

Unsere empirischen Befunde ergeben folgendes Bild: Die überwiegende Mehrzahl derjenigen Befragten, denen die Bezahlung wichtiger ist als die Tätigkeit, ist gleichzeitig unzufrieden mit der Einkommenshöhe. Die Antworten werden außerdem durch die Wirksamkeit des "Gehaltstabus"⁵⁵⁾ und durch eine besondere professionsbezogene Arbeitsauffassung beeinflusst. Beide erschweren die Wahl der Bezahlung als wichtigerem Faktor, da sie überhaupt der Thematisierung von Entlohnungsfragen im Wege stehen. Dennoch gibt immerhin jeder dritte Befragte an, ihm sei die Bezahlung wichtiger, während nur jeder vierte größeren Wert auf seine berufliche Tätigkeit legt. Ein Drittel der Befragten hält beide Seiten für gleich wichtig. Diejenigen Befragten, denen die Bezahlung wichtiger ist, geben freilich größtenteils zu erkennen, daß auch die Erwartung einer angemessenen Tätigkeit für sie von Gewicht ist. Nur wenige von ihnen

55) Vgl. M.Schubert, Das Tabu der Gehälter, Düsseldorf 1962.

geben derart lapidare Antworten:

Ich arbeite nur dazu, daß ich Geld habe. Beruf, ganz schön und gut, aber am wichtigsten ist, daß ich verdiene. Aus Spaß allein arbeite ich nicht. (Int. 14)

Die Bezahlung ist immer das wichtigste, Materialisten sind wir alle. (Int. 36)

In anderen Stellungnahmen, die der Bezahlung Priorität geben, klingt die Enttäuschung über die Tätigkeit mit, die als unbefriedigend empfunden wird. Hier dienen Lohn und Freizeit offenbar dazu, die unbefriedigende Tätigkeit zu kompensieren.

Ich würde sagen, die Höhe der Bezahlung ist sehr ausschlaggebend. Meine Tätigkeit befriedigt mich nicht. (Int. 10)

Wichtig ist das Geld, schon immer. Ich geh ja nur hierher, um Geld zu verdienen, um besser meine Freizeit gestalten zu können, und nicht aus Spaß. Spaß gemacht hat mir das Konstruieren. Heute da muß ich Daten sammeln. (Int. 41)

Bezeichnen sich diejenigen, die ohne erkennbare Resignation gegenüber der Tätigkeit ihre Bezahlung für ausschlaggebend halten, nicht selten mit einem Anflug von Stolz auf den eigenen Realitätssinn als Materialisten, so findet sich umgekehrt kaum einer, der sich selbst als Idealisten bezeichnen würde. Nur ausnahmsweise dürfte das inhaltliche Interesse an der Arbeit ein derart starkes Eigengewicht erlangen, daß der entsprechende Ingenieur darüber sein materielles Interesse vernachlässigt.

Ich bin immer Idealist gewesen, leider. Für eine vernünftige Tätigkeit habe ich oft auf mehr Geld verzichtet. (Int. 23)

Nach dem, was im vorstehenden Abschnitt über das Verhältnis von naturwissenschaftlich-technischer Ausbildung und ihren Anwendungsbedingungen im Produktionsprozeß gesagt wurde, kann hier leicht der Eindruck entstehen, als sei das Votum

für die Tätigkeit nur auf deren fachtechnischen Inhalt bezogen. Das ist jedoch nicht der Fall, wie folgende Antwort zeigt:

Die Bezahlung steht nicht im Vordergrund. Das wichtigste ist, daß man nicht am Morgen schon mit Widerwillen zur Arbeit geht, also daß man Verantwortung übernehmen kann, selbständig sein kann und einigermaßen Spaß dran hat.
(Int. 18)

Die Tätigkeit, worauf die Befragten sich beziehen, umfaßt sämtliche Aspekte der Arbeitssituation, und daher ist es häufig unklar, auf welchen Aspekt die jeweilige Antwort abgestellt ist. Auf einen dieser Aspekte, die Kooperationsbeziehungen im Betrieb, die das "Arbeitsklima" bedingen, wollen wir näher eingehen.

Aus dem doppelten Interesse der Lohnarbeiter am Tauschwert und am konkreten Inhalt der Arbeit resultiert einerseits der Wunsch nach einem qualifikationsgemäßen Arbeitsplatz, um die Qualifikation qua Betätigung zu erhalten, andererseits der Wunsch nach günstigen Bedingungen der produktiven Konsumtion des Arbeitsvermögens, die den Arbeiter keinem übermäßigen Raubbau aussetzen. Dazu gehört nicht nur die Erwartung, daß die Arbeit ein bestimmtes Maß an Intensität, an physischer und nervlicher Belastung nicht überschreiten sollte, sondern daß darüber hinaus auch jene Begleitumstände der Arbeit, die in dem Begriff des "Betriebsklimas" zusammengefaßt werden können, derart beschaffen sind, daß sie die psychische Belastung in Grenzen halten. Hier spielen vornehmlich die Kooperations- und Autoritätsbeziehungen, die Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten, eine Rolle. Diese Begleitumstände gehören ebenso wie die unmittelbare handwerkliche oder technische Funktion zu dem, was unter der beruflichen Tätigkeit zu verstehen ist. Es handelt sich also nicht um besondere Charakteristika hochqualifizierter Arbeit, geschweige denn um spezifische Merkmale wissenschaftlich-technischer Arbeit. Derjenige, wel-

cher im Interview von der Bedeutung seiner Tätigkeit spricht, kann durchaus jene Merkmale des "Betriebsklimas" im Sinn haben, die allen Arbeitsplätzen gemeinsam sind, und dabei Erwägungen über die Konsumtionsbedingungen seiner Arbeitskraft anstellen wie jeder andere Lohnarbeiter auch.

Wichtig ist ein gutes Arbeitsklima und auch die Höhe des Einkommens. Das verhält sich etwa fünfzig zu fünfzig. (Int. 35)

Die Höhe der Bezahlung läuft da mit, wichtig ist aber auch die Freude an der Arbeit, das Betriebsklima. (Int. 25)

Beides spielt ne sehr große Rolle. Bisher habe ich nicht so sehr aufs Geld gesehen, schon bei der AEG bewußt auf etwas mehr Lohn verzichtet, um mich nicht so fertig zu machen. Heutzutage ist das immer noch so. Man muß zufrieden sein, das ist in erster Linie wichtig, also in erster Linie Harmonie und Befriedigung. (Int. 13)

Machen diese Befragten einerseits deutlich, daß zur Seite der Tätigkeit auch das Betriebsklima gehört, so geht aus ihren Antworten andererseits hervor, daß Tätigkeit und Bezahlung keine Alternativen sind. Beide Seiten gehören vielmehr zusammen.

Von vielen Ingenieuren und Technikern wird außerdem gesehen, daß die berufliche Tätigkeit und das Interesse des Einzelnen an seiner Arbeit maßgeblichen Einfluß auf die Höhe der Bezahlung hat. Knüpfen wir zunächst wieder an die Aussage jenes älteren Ingenieurs an, der sich selbst als Idealisten bezeichnet, weil er für eine interessante Arbeit oft auf eine höhere Bezahlung verzichtet hat. Während dieser Ingenieur zu verstehen gibt, daß er seine materiellen Interessen gleichsam aus Liebe zum Beruf zurückstellt hat, soll nun ein anderer Befragter zu Wort kommen, der ebenfalls bereit ist, seine materiellen Interessen einseitig zurückzustellen. Dabei geht es ihm allerdings nicht primär um die Befriedigung professioneller Interessen, sondern um eine Berechnung ganz besonderer Art:

Im Augenblick ist mir die Tätigkeit wichtiger, weil das die Chance gibt, sich selbst fortzubilden. Später kann man dann ein höheres Gehalt fordern, weil man dann auch entsprechend hinzugelernt hat. (Int. 39)

Meistens nehmen die Vorstellungen über den Zusammenhang von Tauschwertinteresse und Interesse am Arbeitsinhalt jedoch nicht die Form einer "Verkaufsstrategie" für die eigene Ware Arbeitskraft an. Typischer sind daher solche Antworten:

Die Tätigkeit würde ich an sich höher bewerten, denn Unzufriedenheit wirkt sich auch auf die Bezahlung aus. (Int. 33)

Ich bin nicht nur Idealist, ich bin auch Materialist, ich möchte mir einige Dinge schaffen, die mir auch im Privatleben Freude bereiten. Die Befriedigung mit der Arbeit ist besonders groß, das ist letztlich entscheidend, das zieht das andere mit sich. (Int. 17)

Während dieser Abteilungsleiter die Befriedigung in der Tätigkeit für letztlich ausschlaggebend hält, argumentiert ein anderer Befragter für das Tauschwertinteresse als primäres Motiv. Dabei bedient er sich freilich ähnlicher Begründungen.

Letztendlich machen wir es nicht der Arbeit wegen, sondern um zu leben, also wegen des Geldes. Die Arbeitsleistung, das ist das einzige, was man verkaufen kann. Aber eine interessante Arbeit ist sehr wichtig, damit hat man auch finanziell Sicherheit. (Int. 8)

In dieser Stellungnahme ist die Priorität des Lohninteresses nicht derart krude postuliert wie in den anfangs zitierten Antworten. Hier wird ansatzweise erklärt, was dort als materieller Interessenstandpunkt bloß behauptet wird. Wir sehen also, daß die Antworten ein und derselben Kategorie - Einkommen wichtiger als Tätigkeit - recht verschieden ausfallen.

An einer Reihe von Antworten läßt sich zeigen, wie die

allen Lohnarbeitern gemeinsame allgemeine Bestimmung des Interesses am konkreten Inhalt der Arbeit quasi zum empirischen Unterscheidungsmerkmal zwischen hochqualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräften werden kann. Empirisch kann das Interesse an der Ingenieurstätigkeit in dem Maße in den Vordergrund treten, wie sich der Austausch mit dem Kapital reibungslos vollzieht und wie es dem einzelnen Techniker oder Ingenieur gelingt, sich günstige Reproduktionsmöglichkeiten zu sichern.

An sich interessiert mich die technisch praktische Seite meiner Tätigkeit. Offen gesagt, habe ich immer gut verdient, weil ich die Dinge immer besonders gemacht habe. Es war Spaß an der Fertigung überhaupt, ein gutes Stück Arbeit vorzuweisen. Die Sicherheit zu terminieren, technisch zuverlässig zu sein, das hat zum beruflichen Weiterkommen beigetragen. (Int. 1)

Im Unterschied zum unmittelbar vorangehenden Zitat begreift dieser Ingenieur seine Arbeit nicht primär als Mittel zum Zweck, sondern als Zweck selbst. Befriedigend ist diese Tätigkeit aus sich selbst heraus, und daß sie sozusagen noch "nebenbei" zum Lebensunterhalt beiträgt, ist nicht das Wesentliche. So kann der Lohn in den Vorstellungen zum Honorar für besondere Dienste beziehungsweise zum Epiphänomen der beruflichen Tätigkeit werden.⁵⁶⁾

Insofern die Arbeit nicht primär als Lohnarbeit, sondern als berufliche Tätigkeit aufgefaßt wird, ist sie als Element eines professionellen Bewußtseins zu bezeichnen. Ein solches Selbstverständnis trägt mehr oder weniger dazu bei, die soziale Kluft zwischen dem ingenieurtechnischen Personal und weniger qualifizierten Lohnarbeitergruppen zu

56) Vgl. dazu die Ergebnisse der Hauptstudie bei Seltz, a.a.O., S.86 f und 102 f. Einkommenserwartungen sind für die nach Position und Qualifikation unteren Gruppen offenbar wichtiger als für die höheren Gruppen. Andererseits sind höhere Gruppen, besonders die Diplom-Ingenieure insgesamt, erheblich unrealistischer in bezug auf die realisierbare Gehaltshöhe.

vertiefen. Dies äußert sich beispielsweise darin, daß manche Befragte jenes ausschließlich auf den materiellen Eigennutz gerichtete Interesse, von dem bereits die Rede war, als ein Merkmal der unqualifizierten Arbeiter hinstellen, das angeblich mit dem Sozialstatus des technischen Personals unvereinbar sei. Komme es den Maschinenarbeiterinnen nur aufs Geldverdienen an, so müßte bei den höheren technischen Angestellten grundsätzlich

das Interesse ein ganz anderes sein als das der übrigen Arbeiter. Als Vorarbeiter und Meister ist das Interesse ein anderes. Schon beim Facharbeiter ist das Interesse ein anderes als bei den angelernten, den Frauen, die wollen nur Geld verdienen. Ein Facharbeiter, schon vom Mann her gesehen, hat eine größere Verantwortung. Der Facharbeiter ist ganz anders bemüht, er sieht etwas ganz anderes darin als die Frauen, er hat etwas gelernt, hat eine ganz andere Auffassung von der Arbeit. Nach oben steigert sich das. (Int. 33)

Die hier für das technische Personal reklamierte "ganz andere" Arbeitsauffassung und die ihr anhaftenden Illusionen werden durch die tatsächlichen Arbeitsanforderungen hochqualifizierter Lohnarbeit begünstigt. Wissenschaftlich-technisch qualifizierte Arbeitskräfte können nur dann profitabel vom Kapital angewandt werden, wenn sie die Fähigkeit besitzen, den größeren Betätigungsspielraum, der oftmals mit hochqualifizierten Funktionen gesetzt ist, in "eigener" Regie auszufüllen und die dazu nötige "freiwillige" Einsatzbereitschaft aufzubringen. Ohne eine gewisse Identifikation mit der Tätigkeit ist eine solche gleichsam selbständige Verausgabung lebendiger Arbeit gar nicht möglich. So sagt ein Abteilungsleiter über seinen Aufgabebereich:

Man kann eine Position wie diese nicht ausfüllen, ohne an der Tätigkeit interessiert zu sein. (Int. 44)

Die vom Kapital erzwungene Identifikation mit der Arbeit

kann Ausgangspunkt eines illusionären "Berufsethos" sein, das sich über das "Jobdenken" erhaben glaubt, und das im Einzelfall selbst dann fortexistieren kann, wenn ihm die reale Grundlage entzogen ist und andere Vorstellungen wirksam zu werden beginnen, worin sich die objektive Lohnabhängigkeit der Ingenieure und Techniker deutlicher reflektiert. So wird von einem älteren Techniker mit Bedauern festgestellt:

Die Bezahlung könnte mich nicht befriedigen, wenn mich nicht die Tätigkeit als Ingenieur befriedigt. Das ist mein Berufsethos. Heute ist das Berufsethos wohl nicht mehr so, wenn ich sehe, wie die jungen daherkommen. Denen geht es bloß ums Geldverdienen. Leistung muß aber auch gebracht werden. (Int. 3)

2. Leitungstätigkeit und Aufstiegsbedingungen

Ausgehend vom Widerspruch zwischen der wissenschaftlich-technischen Ausbildung und den konkreten Arbeitsanforderungen des materiellen Produktionsprozesses wurden am empirischen Material einerseits jene Momente dargestellt, in welchen die tendenzielle Desillusionierung der Ingenieure und Techniker sichtbar wird. Andererseits wurde gezeigt, wie sich das zunächst allen Lohnarbeitern gemeinsame Interesse am konkreten Inhalt der Arbeit in den Köpfen der technisch-wissenschaftlichen Arbeiter empirisch zu einem professionsbezogenen Selbstverständnis weiterentwickeln kann. Diese Tendenz wird unter anderem durch die besonderen stofflichen Bedingungen hochqualifizierter Arbeit begünstigt. Die Vorstellung, sich von der Masse der Lohnarbeiter prinzipiell zu unterscheiden, wird außerdem unterstützt durch die Möglichkeit eines begrenzten betrieblichen Aufstiegs. Freilich sind auch hier Gegentendenzen am Werk.

Ist die Ausbildung wissenschaftlich-technischer Lohnarbeiter einerseits auf das allgemeine Wissen über Naturgesetze bezogen, so ist sie andererseits auf die konkreten Anforderungen der Einzelkapitale zugeschnitten, die an der Umsetzung der Naturwissenschaften in verwertbare technologische Rezepte interessiert sind. Der Gesichtspunkt der Kapitalverwertung wird unter anderem als "Kostendenken" in der Ausbildung berücksichtigt.⁵⁷⁾ Darüberhinaus finden weitere verwertungsrelevante Inhalte wie Betriebswirtschaftslehre, Jura etc. mehr oder

57) Das Kostendenken resultiert aus nichts anderem als aus der Forderung nach möglichst ökonomischer Vernutzung der Produktionsbedingungen. Nach Seltz, a.a.O., S.39, kann es deshalb auch nicht als Anforderung betrachtet werden, die der technisch-wissenschaftlichen Arbeit äußerlich ist. Es ist also "keine 'fachfremde' oder 'extra-funktionale' Anforderung, sondern vielmehr ein Moment inhaltlicher Bestimmtheit technisch-wissenschaftlicher Qualifikation und Funktion. 'Kostendenken' und Umsetzung sowie Anwendung von naturwissenschaftlicher Erkenntnis und Technologie sind demnach auch nicht polar oder als sich grundsätzlich (Fortsetzung)

weniger starke Berücksichtigung in allen Ausbildungsgängen. Die nicht-fachtechnischen Qualifikationen werden in unterschiedlichem Umfang benötigt, und zwar um so mehr, je höher die Funktion im System der betrieblichen Leitung ist. Bereits in den mittleren Leitungsfunktionen der betrieblichen Hierarchie, etwa bei Abteilungsleitern, nimmt der Umfang an Verwaltungs-, Organisations- und Planungsfunktionen erheblich zu, während die reine Fachtechnik in den Hintergrund tritt.⁵⁸⁾ Für die Ausübung solcher Leitungsfunktionen werden also über wissenschaftlich-technische Qualifikationen hinausgehende Fähigkeiten und Kenntnisse auf den genannten Gebieten verlangt.

Die Aussichten sind immer besser bei Technikern, die mit kaufmännischen Fragen, bei Programmierern, die mit juristischen Fragen vertraut sind, oder bei Ingenieuren mit merkantilen Erfahrungen. (Int. 43)

Am besten sind die Aufstiegsmöglichkeiten für einen Wirtschaftsingenieur, das heißt, wenn man kaufmännische und technische Kenntnisse miteinander verbinden kann und dazu in der Lage ist, einen größeren Überblick zu haben. (Int. 18)

Die Aussicht, in höhere Positionen aufzusteigen, die dem Arbeitsvermögen nicht nur einen größeren Dispositionsspielraum gewähren, sondern die außerdem ein höheres Einkommen versprechen, muß das Interesse für solche nicht-technischen Qualifikationen wecken. Umgekehrt verliert die fachtechnische Seite der Tätigkeit an Bedeutung. Zu besonders wichtigen Seiten der beruflichen Tätigkeiten werden

gegenseitig ausschließende Momente an bestimmte Funktions- oder Qualifikationsgruppen innerhalb der technisch-wissenschaftlichen Arbeiter verteilt." Das schließt freilich partielle Friktionen keineswegs aus, vgl. a.a.O., S.59, wenngleich das Rentabilitätsprinzip damit im allgemeinen nicht infrage gestellt wird; ähnlich auch: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), Implikationen des technischen Wandels im Urteil von Topmanagern, Wissenschaftlern und Kaufmännischen Angestellten in der Industrie, Forschungsbericht.

58) Vgl. Engelhardt u. Hoffmann, a.a.O., S.141.

Menschenführung, Zusammenarbeit auf ein bestimmtes Ziel hin, funktionierende Organisation in Wechselwirkung mit den Mitarbeitern. (Int. 30)

Die Technik würde ich nicht voranstellen, das ist mehr etwas für Hochschullehrer. Die Menschenführung dagegen ist von erheblicher Bedeutung. (Int. 39)

Die größere Befriedigung wird dasein, wenn man eine höhere Verantwortung zu tragen hat. Für einen normalen Techniker ist das Organisatorische meistens untergeordnet, so sollte das nicht sein. Je höher die Verantwortung, desto mehr geht es auf die organisatorische Seite. (Int. 38)

Die subjektive Haltung, welche sich in diesen Antworten niederschlägt, läßt sich als Aufstiegserwartung bezeichnen. Ihr liegt die Chance zugrunde, daß die Ausübung höherer Funktionen an einen Befähigungsnachweis gebunden ist, den der Einzelne aus eigener Anstrengung prinzipiell erbringen kann. Diese Vorstellung wird durch die Trennung von Ausbildung und materieller Produktion begünstigt. In der Ausbildungssphäre werden die wissenschaftlich-technischen Arbeiter mit Kenntnissen und Fertigkeiten versehen, deren Aneignung ihnen als Resultat ihrer eigenen Anstrengung erscheint. Je nach Qualität und Dauer der Ausbildung ist die erworbene Qualifikation für niedrigere oder höhere Arbeitsarten vorgesehen und kann daher auf dem Arbeitsmarkt einen niedrigeren oder höheren Preis erzielen. Dadurch erhält der Arbeitskraftbesitzer die Möglichkeit, den Wert seiner Arbeitskraft selbst bestimmen zu können, indem er sich nach eigenem Gutdünken einer längeren oder kürzeren Ausbildung unterzieht. Die Schranke der Wertsteigerung der Arbeitskraft liegt scheinbar gänzlich in der individuellen Leistungsgrenze ihres Besitzers. Auf dieser Basis entwickelt sich zwar nicht die Illusion einer schrankenlosen Teilhabe am gesellschaftlichen Reichtum, aber die Illusion des individuellen Aufstiegs qua Bildung und der grundlegenden Verbesserung der materiellen und sozialen Stellung durch eigene Leistung.⁵⁹⁾

59) Vgl. Marx, Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses, Frankfurt 1969, S.58: "Es herrschen also große (Fortsetzung)

Auf Glück kann man sich nicht verlassen. Es kommt auf die Leistung drauf an. Mit Leistung kann man langsam aber sicher vorankommen. (Int. 22)

Die Erwartung eines sozialen Aufstiegs spielt bereits bei der Berufswahl und der Entscheidung zum Studium eine wichtige Rolle. Die meisten unserer Befragten haben vor ihrem Studium eine Facharbeiterlehre absolviert, und ein großer Teil von ihnen - zumal von den Technikern - war darüberhinaus nach Abschluß der Lehre noch einige Jahre als Mechaniker oder Maschinenschlosser tätig. Daher wird unsere Frage nach dem Beweggrund, Ingenieur oder Techniker werden zu wollen, häufig mit Hinweisen auf die bessere Stellung des technischen Angestellten gegenüber dem Facharbeiter beantwortet.⁶⁰⁾

Der Ingenieur ergab sich, weil ich da nicht ständig bleiben wollte. Es ist fürs Alter angebracht, wenn man weiterkommt und nicht immer an der Werkbank bleibt. (Int. 11)

Ich wollte nicht nur das eine machen, nicht nur am Schraubstock stehen. Ich wollte was hinzulernen. Klar, später auch mal mehr Geld verdienen, und dann später aufstehen morgens. (Int. 22)

Lohnverschiedenheiten hier vor, je nachdem die besondere Arbeit höher entwickeltes, größere Produktionskosten erheischendes Arbeitsvermögen erheischt oder nicht und damit ist einerseits der individuellen Verschiedenheit Spielraum eröffnet, andererseits Sporn gegeben zur Entwicklung des eigenen Arbeitsvermögens. So sicher es auch ist, daß die Masse der Arbeit aus mehr oder minder unskilled labour bestehen muß und daher auch die Masse des Arbeitslohns durch den Wert des einfachen Arbeitsvermögens bestimmt sein muß, so bleibt es einzelnen Individuen möglich, durch besondere Energie, Talent etc. in höhere Arbeitssphären sich aufzuschwingen, ganz wie die abstrakte Möglichkeit bleibt, daß dieser oder jener Arbeiter selbst Kapitalist und Exploiteur fremder Arbeit wird." Zur ausführlicheren Begründung der "Leistungsillusion" vgl. Beckenbach, a.a.O., S.16 ff; zur empirischen Bedeutung des Leistungsmotivs im Zusammenhang mit Fragen des beruflichen Aufstiegs vgl. Seltz, a.a.O., S.76 u. 135.

60) Seltz, a.a.O., S.95 ff.

Daß ich nicht mehr manuelle, sondern geistige Arbeit habe.
(Int. 15)

Ich sah beim Ingenieur, wenn der reinkommt, wird ihm, mit weißem Kittel, die Tür aufgerissen. (...) Warum Akkord arbeiten? Das geht doch viel ruhiger. Beim Akkord baut man ab, bei der Angestelltentätigkeit ist es umgekehrt. Hier helfen mir die Erfahrungen weiter, jeder kann an sich selbst arbeiten. (Int. 17)

Später stellt man oft fest, daß die wirklichen Verbesserungen im Vergleich zur sozialen Lage und Arbeitssituation der Arbeiter nach Einkommen, Tätigkeit, sozialer Sicherheit und Sozialprestige hinter den Erwartungen zurückbleiben.

Die Jungen, ich weiß nicht wo sie dies eingebleut bekommen, die haben Vorstellungen vom Sozialstatus und vom weißen Kittel. (Int. 27)

Damals war Angestellter noch erstrebenswert, heute steht er schlechter da, als der gewerbliche Arbeitnehmer.
(Int. 6)

Man stellt sich dann auch vor, daß das Aufgabengebiet des Ingenieurs interessanter ist, was dann schließlich nicht zutrifft. Das ist doch auch ein Spezialgebiet. (Int. 26)

In diesen Antworten spiegelt sich Enttäuschung darüber, daß der soziale Aufstieg vom gewerblichen Arbeitnehmer zum technischen Angestellten keine grundlegenden Verbesserungen mit sich gebracht hat.

Nun sind die Aufstiegserwartungen nicht auf das Ziel beschränkt, technischer Angestellter zu werden. Über den formalen Qualifikationsabschluß hinaus besteht die Möglichkeit, das Arbeitsvermögen aus eigener Leistung weiterzuentwickeln und mit den Fähigkeiten und Kenntnissen zu versehen, die für einen Aufstieg in personale Leitungsfunktionen benötigt werden. Umgekehrt wird aber auch von den formalisierten Ausbildungsgängen erwartet, daß sie "Leitungswissen" für den antizipierten Aufstieg bereitstellen. Dazu gehört außer den oben angeführten nicht-technischen Fachgebieten auch die Befähigung zur selbständigen Weiterbil-

dung. Häufig wird an der Ausbildung bemängelt, sie bereite ungenügend auf Leitungsfunktionen vor.

Insgesamt müßte man offener nach allen Seiten ausgebildet werden, vor allem, wenn man die höheren Positionen erreichen soll, die man uns stets an Einzelbeispielen als Zukunftsmöglichkeit vorführte. (Int. 28)

Vor allem zu wenig Menschenführung, da hatten wir überhaupt nichts auf der Schule, und das brauche ich jetzt laufend. Betriebswirtschaftslehre hatten wir zwar zwei Semester lang, aber das war auch nicht ausreichend. (Int. 18)

Die Ausbildung ist so eingleisig, wie mans nicht anders erwarten kann. Für die Vielseitigkeit des Berufs reicht es nicht aus, da lernt man nur reine Fachtechnik. (Int. 27)

Keine betriebswirtschaftlichen Kenntnisse, Datenverarbeitung, das ist ein eklatanter Mangel. Diese Kenntnisse hätten uns für den Werdegang in der Industrie viel geholfen. Durch systematisches Hinhören habe ich die mangelnden Kenntnisse erworben. Von Betriebspsychologie habe ich überhaupt nichts gewußt, ich habe nicht gewußt, was eine Hierarchie ist, wo unterirdische Kanäle verlaufen, wie man mit Vorgesetzten umgeht usw. (Int. 30)

Andere Befragte halten eine stärkere Befruchtung der Ausbildung mit Leitungswissen, zumal mit Problemen der Menschenführung, für unangemessen, weil solche Fähigkeiten nicht in Lernstoff transformierbar seien.⁶¹⁾ Hier könne man sich nur auf praktisch erworbene Erfahrungen verlassen.

Zur Frage der Menschenführung: das ist in der Ausbildung noch zu früh, es kommt zum Teil von selbst. Das hängt vom individuellen Werdegang ab. Das ist ja auch ein individueller Reifeprozess, der endet erst mit der Weisheit des Alters. (Int. 17)

Die Probleme der Menschenführung werden durch Wissensvermittlung auf der Ingenieurschule auch nicht lösbar. Die sind nur individuell lösbar, zum Beispiel eine Kündigung mitteilen - und während der Rezession gab es bei uns viele Kündigungen - also eine Kündigung mitteilen, das kann man nicht lernen. (Int. 34)

Die heutigen jungen Leute - es mangelt an praktischer Erfahrung bei ihnen im Betrieb. Sie brauchen in der Fertigung

61) A.a.O., S.72 f.

erst selber eine Ausbildung in der Praxis, um später Anweisungen geben zu können. (Int. 44)

In ähnlicher Richtung zielt ein weiteres Argument. Es beruht auf dem Tatbestand, daß Leitungsfunktionen nur von einer Minderheit der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter eingenommen werden können, weil deren Zahl durch die Struktur des produktiven Gesamtarbeiters limitiert ist und im Zuge der Parzellierung höherer Funktionen zunehmend schrumpft.

Auf der Schule werden ja keine Führungskräfte ausgebildet, sondern Sachbearbeiter. Ich besuche jetzt ein Seminar über Managementtechnik. Man sollte damit auf der Schule nicht belastet werden, denn das Gros wird ja schon von der Veranstaltung her nicht Führungskraft. (Int. 46)

Das halte ich für ausreichend, sofern sich jemand nach der Ausbildung noch weiter damit beschäftigt. Wir haben nur wenige hier, die sich intensiv damit beschäftigen, da tritt keine der Ausbildungsgruppen stärker hervor. Nur wenige, die dann erfahrungsgemäß ihren Weg machen. Wenn einer darin auffällt, daß ihm Kenntnisse fehlen, dann wird er es schwer haben für das Vorwärtskommen. Sicher ist, daß das rein technische stark zurückgeht. (Int. 50)

Angesichts der beschränkten Zahl von Leitungsfunktionen kann sich die abstrakte Chance des individuellen Aufstiegs als Illusion herausstellen.

Wir haben mit Einstellungen Pech gehabt. Die jungen Ingenieure haben erwartet, daß der Aufstieg in ein bis zwei Jahren geschieht, obwohl er sechs bis sieben Jahre dauert. (Int. 50)

Man hat sich wohl doch nicht vorgestellt, daß man ganz klein anfangen muß. Inzwischen hat mans wohl eingesehen, daß es nicht anders geht, aber zuerst war das schon enttäuschend. (Int. 28)

Als Aufstiegsziel, welches noch im Bereich realistischer Möglichkeiten liegt, schwebt vielen der Befragten die Position des Abteilungsleiters vor.

Mit dem Abteilungsleiter habe ich das erreicht, was ich mir als junger Mann vorgestellt habe. (Int. 50)

Weitergehende Vorstellungen kommen nur ausnahmsweise vor, und auch die meisten der jüngeren Abteilungsleiter wissen, daß mit der Übernahme einer Abteilung die Grenze ihres Aufstiegs erreicht ist. Außerdem ist vielen Ingenieuren und Technikern ohne Leitungsfunktionen klar, daß ihre Chance verschwindend gering ist, jemals Abteilungsleiter zu werden.⁶²⁾

Ein gutes Viertel unseres Samples ist ausgesprochen aufstiegsorientiert. Das sind erheblich mehr als diejenigen, die angeben, auf wissenschaftlich-technischem Gebiet sehr motiviert zu sein oder gewesen zu sein. Hier macht sich offenbar von Tätigkeitsbereich zu Tätigkeitsbereich eine gewisse Selektion bemerkbar: die Fertigungsabteilungen bieten zwar einerseits geringere Entfaltungsmöglichkeiten wissenschaftlich-technischer Art, aber dafür bieten sie andererseits günstigere Aufstiegsmöglichkeiten als jene Bereiche, in denen mehr technisches Personal konzentriert ist.⁶³⁾ Diese unterschiedlichen Bedingungen machen sich manche technischen Angestellten zunutze, um die objektiv limitierten Aufstiegschancen wenigstens etwas zu verbessern.

Ich wäre im Konstruktionsbüro nicht in die H-Stufe (Handlungsbevollmächtigter) gekommen. (Int. 34)

Ein anderer Grund ist, daß es in der Konstruktion sehr schwer ist, weiterzukommen, während das in der Fertigung noch nicht ganz so ist. Es wäre doch möglich, bis zum

-
- 62) In der Hauptstudie zeigt sich, daß die Artikulierung von Aufstiegs Wünschen nicht unabhängig von deren Realisierungsmöglichkeiten erfolgt, vgl. a.a.O., S.108 ff.
- 63) Dieser Befund darf jedoch nicht ohne weiteres verallgemeinert werden. In der Hauptstudie gibt es jedenfalls keine Anhaltspunkte für die Annahme, daß das Aspirationsniveau der Aufstiegs Erwartungen der in Fertigungsabteilungen beschäftigten Befragten über demjenigen der in den übrigen Tätigkeitsgebieten und Abteilungen beschäftigten Ingenieure und Techniker liegt.

Abteilungsleiter zu kommen. (Int. 26)

Der Unterschied besteht schon von Abteilung zu Abteilung, auch im technischen Bereich. Zum Beispiel sind die Aufstiegsmöglichkeiten im Konstruktionsbüro wesentlich geringer. Dort, sagen wir, sind fünfzig Ingenieure, die sich untereinander Konkurrenz machen müssen. Das ist übrigens auch der Grund, weshalb ich in die Fertigung gegangen bin, da sind es nur etwa fünf oder sechs. (Int. 18)

Die Konkurrenzbedingungen sind indessen nicht nur von Abteilung zu Abteilung verschieden, sondern sie stellen sich je nach formalem Qualifikationsniveau unterschiedlich günstig dar. In der Konkurrenz um Leitungsfunktionen sind die Diplom-Ingenieure den graduierten und die graduierten Ingenieure den Technikern überlegen. Unter solchen Konkurrenzbedingungen entbehrt der "run" auf Führungspositionen nicht einer gewissen Härte und bringt Auseinandersetzungen mit sich, die zwischen den verschiedenen Qualifikationsgruppen auf spezifische Weise ausgetragen werden. Von technischen Angestellten mit niedrigerem Qualifikationsniveau wird diese Auseinandersetzung vornehmlich mit dem Argument geführt, nicht der formale Abschluß, sondern die praktische Erfahrung sei entscheidend für das wirkliche Können. So bemerkt ein Abteilungsleiter mit Technikerabschluß über seinen Stellvertreter, der graduerter Ingenieur ist, daß er ihm habe

einiges abgewöhnen müssen. Ich habe zu ihm gesagt: Ihre Ausbildung ist besser als meine, aber die Erfahrungen habe ich, und wenn Sie schon alles vorher gewußt haben, dann gehören Sie zu den Leuten, die glauben, Supermann zu sein. (Int. 42)

Umgekehrt stellt jener stellvertretende Abteilungsleiter seine überlegene theoretische Ausbildung heraus:

Man sollte der Geschäftsführung sagen, hier ist ein junger Mann, laßt den auch mal ran. Ich meine, mein Vorgesetzter ist Techniker, ich Ingenieur. So sehen das manche Leute auch. (Int. 45)

Beide Gruppen, Graduierte und Techniker, entwickeln teilweise besondere Ressentiments gegen akademisch qualifizierte Ingenieure.

Bis zu einem bestimmten Alter war mir die Höhe der Bezahlung nicht das Primäre, sondern daß ich mir als Abendschüler nicht von einem Akademiker in die Suppe spucken lassen wollte. (Int. 42)

Während nämlich in dem von uns untersuchten Werksteil die leitenden Positionen zu einem Drittel von Technikern eingenommen werden gegenüber zwei Dritteln graduerter Ingenieure, gibt es für beide Gruppen eine spürbare Aufstiegsbarriere, die offenbar nur von Akademikern übersprungen werden kann.⁶⁴⁾

Ich bin Nichtakademiker. Das bedeutet bei der gegebenen Hierarchie, daß ich an eine Grenze komme. Eventuell ist eine Stellung als Prokurist möglich. Das ist weniger eine Frage des Gehalts als der Altersversorgung. (Int. 8)

Wo ich hin will sind Diplom-Ingenieure, diese Stellen sind von ihnen besetzt. Die sind uns vor die Nase gesetzt worden, haben sich die Blümchen an den Hut gesteckt, was wir geschafft haben. Ja, das war also eine Aufstiegsbarriere. (Int. 10)

In der unmittelbaren industriellen Fertigung sind dafür die Diplom-Ingenieure wegen ihrer betriebsfernen Ausbildung weniger einsatzfähig, und von daher erhält die Neigung einiger Befragter, Praxis gegen Theorie und Erfahrung gegen Ausbildung auszuspielen, neue Nahrung.

Es ist besser, von der Pike auf zu lernen. Wir haben hier Akademiker als Abteilungsleiter in der Fertigung, aber man hat dann lieber Fachschulingenieure genommen, die haben mehr Ahnung von der Materie und können besser mit den Frauen umgehen. (Int. 16)

64) Der Hauptstudie zufolge wird die formale Qualifikation von den Technikern weit häufiger als von graduierten und diplomierten Ingenieuren als Aufstiegsbarriere genannt, vgl. Seltz, a.a.O., S.117.

Damit erklärt sich auch die geringe Anzahl der Diplom-Ingenieure im untersuchten Werksteil. Von diesen ist die Mehrzahl in jenen Abteilungen oder Stabsstellen eingesetzt, die der eigentlichen Fertigung beigeordnet sind. Die Antworten der akademisch qualifizierten Ingenieure zeigen, daß ihr Aspirationsniveau hinsichtlich des beruflichen Aufstiegs zum Teil recht deutlich über dem der übrigen höheren technischen Angestellten liegt, allerdings auch auf reale Schranken stößt.

Ich würde lieber in einen kleineren Betrieb gehen, da kommt man leichter in die Führungsspitze. In einem kleinen Betrieb könnte ich auch der zweite Mann sein, und die Tätigkeit ist dann interessanter durch den Verkauf und die kaufmännische Seite. Man hat da mehr Kontakt mit den Kunden. (Int. 39)

Ich stelle mir vor, daß diese Organisation irgendwann funktioniert, daß ich sie in eine andere Hand gebe. Vielleicht bin ich in drei oder vier oder fünf Jahren Leiter eines Werks. Wenns in fünf oder sechs Jahren nicht gelingt, würde ich auch in einer anderen Industrie eine vergleichbare Stellung annehmen. (Int. 43)

Außer der strukturell begrenzten Anzahl von Führungspositionen und der Qualifikationsbarriere scheinen Zufall und Willkür die Aufstiegschancen zu beeinträchtigen. An die Stelle des leistungsgerechten Aufstiegs tritt die Protektion durch Vorgesetzte.

Zu allem gehört Glück, man braucht auch Protektion. Der Möglichkeit nach bestehen schon Aufstiegschancen für mich. (Int. 16)

Ich habe mir das viel einfacher vorgestellt. Die anderen, die überall Praktikum gemacht haben und wie ich vorher Arbeiter waren, die dachten, es käme nur auf die Leistung an und nicht auf Beziehungen wie in Wirklichkeit. Das Arbeiten alleine bringt nichts, hier ist es viel wichtiger, daß man beim Chef bekannt ist als daß man fleißig arbeitet. Bei Verbesserungen, man ist ja garnicht dabei, wenn die vorgestellt werden. Immer erscheint das als Leistung des Chefs. Man muß viel herumstehen, statt fleißig zu arbeiten, um beim Chef anerkannt zu werden. (Int. 41)

Indessen präsentieren diese Antworten nur einen Aspekt des Problems. Denn trotz der im Einzelfall willkürlich verteilten Sympathie und Antipathie von Seiten der Vorgesetzten, wird das "Leistungspinzip" als Auslesekriterium nicht außer Kraft gesetzt, sondern in einem umfassenderen Sinn bestätigt. Denn Leistung heißt ja nicht nur, daß sich der einzelne wissenschaftlich-technische Lohnarbeiter als überdurchschnittliches Arbeitsvermögen im gegenwärtigen Arbeitsgebiet erweisen muß, um aufzusteigen. Außerdem muß er nachweisen, daß er über jene wenig formalisierbaren Fähigkeiten verfügt, die gleichwohl unerlässlich sind bei der Ausübung von Leitungsfunktionen. Darunter fallen Eigenschaften wie Einsatzbereitschaft und Initiative, aber auch einige erst in der Praxis erlernbare Qualifikationen wie organisatorische Übersicht, Planungsvermögen, Kontaktfähigkeit und Menschenkenntnis. Ein jüngerer Befragter berichtet, wie er geradezu systematisch versucht, sich solche Voraussetzungen für den Aufstieg zu schaffen.

Ich hab ja nun ganz schön gerudert, bis ich eine Stelle hatte, die mir zusagte. Ich hab hier 'ne Stellung, die ausbaufähig ist. Ich habe den Überblick über die ganze Fertigung, ich kenne die Maschinen und den Betrieb. Ich höre von vielen Seiten Dinge, die der Abteilungsleiter nicht erfährt, auch über die Verlegung der Produktion. (Int. 32)

Die genannten Qualifikationen dienen vor allem im Umgang mit über- und nebengeordneten Instanzen der Betriebshierarchie. Wer über kein praktisches "know-how" der Beeinflussung von Entscheidungsprozessen verfügt, sich weder in den bürokratischen Instanzen zurechtfindet, noch informelle Kontakte zu nutzen weiß, dem fehlen wichtige Voraussetzungen für die Ausübung von Leitungsfunktionen. Gegenüber den untergeordneten Instanzen sind vor allem auch soziale Fähigkeiten vonnöten, um den kooperativen Arbeitszusammenhang aufrechtzuerhalten.

Es kommt ganz auf das Geschick des Abteilungsleiters an, daß die Mitarbeiter auf den richtigen Platz kommen, daß sie sich wohlfühlen, daß die nötige Stückzahl produziert wird, daß sie genügend verdienen. Alle diese Faktoren hat er zu berücksichtigen, und die Harmonie geht ganz auf das Geschick des Abteilungsleiters zurück. Man muß also das Wirtschaftliche mit dem menschlichen verbinden. (Int. 44)

Bei all dem ist ein gewisses sprachliches Ausdrucksvermögen, "Flexibilität des Denkens, Redegewandtheit" unerlässlich, und "daß man sich in einer größeren Umgebung ausdrücken kann". (Int. 1) Denn in leitender Position ist "das Gespräch das A und O" (Int. 8), das als Medium der Information, Kritik, Entscheidungsfindung und Anweisung hervorragende Bedeutung erhält. Überzeugungskraft und die Fähigkeit zur Selbstdarstellung gehören ebenfalls dazu. All das erscheint dem "reinen Fachtechniker" oft genug als "Bluff", was es sicherlich auch ist. Zugleich ist es jedoch auch ein Indikator, an dem sich die Befähigung für höhere Positionen ablesen läßt.⁶⁵⁾

Wenn der Selektionsmechanismus für den Aufstieg in die betriebliche Hierarchie das Interesse für nicht-technische Tätigkeitsgebiete und Qualifikationen verstärkt, so fällt darunter auch das Interesse am Unternehmensziel. Dies kann bis zur völligen Identifikation mit dem Kapitaleigentum führen.

Wenn einer AT (außertariflicher Angestellter) ist, dann sollte er alles so behandeln, als ob es Sein Eigentum ist. (Int. 24)

Gleichzeitig sind jedoch mit der widersprüchlichen Stellung des Leitungspersonals Erfahrungen verbunden, die das Gegenteil bewirken können. Als abhängig Arbeitender ist man zur Verfolgung des Unternehmensziels gezwungen, will man seinen Arbeitsplatz nicht verlieren.

65) Vgl. H.Hillmer, Ingenieure, in: Blickpunkt Hochschuldidaktik, 33/1974, S.144.

Ja, das Unternehmensziel ist immer das wichtigste ... man ist doch abhängig. (Int. 28)

Normalerweise kann man kleine Arbeiterinnen nicht kommandieren, einen Abteilungsleiter schon eher, wegen des wirtschaftlichen Risikos. (Int. 50)

Fertigungsleitung, das interessiert mich am meisten. Durchsetzen der Unternehmensziele, das ist sehr hochgestochen. Wissen dürfen wir sie nicht, aber wenn wir es nicht schaffen, kriegen wir die Prügel dafür. Man kriegt ja letzten Endes sein Geld dafür, daß die Firma ihr Geld mit mir verdienen will. (Int. 6)

Das Kapital erzwingt die Anerkennung seiner Ziele gleichsam auf objektivem Wege, gleichgültig, ob sich der Betreffende damit identifiziert oder ihre Anerkennung als äußeren Zwang empfindet. Auch in leitender Position bleibt man Lohnarbeiter, wenn auch besser bezahlter Lohnarbeiter. Gleichzeitig unterliegt nach Meinung einiger Befragter die Arbeitskraft erhöhter nervlicher Anspannung; Menschenführung werde mit zunehmendem Alter als Belastung empfunden.

Mich stört vor allem die Einseitigkeit, die man sich damit einhandeln würde. Es wären immer dieselben Maschinen. Die geistigen Anforderungen lassen nach und dafür nehmen die nervlichen zu, und das wird wohl auch bezahlt. (Int. 40)

Ich versteh meine Position als Abteilungsleiter nicht als Status, sondern als Arbeit, als eine Tätigkeit, wo man sich auch verkauft. (Int. 8)

Die Einsicht, als Leitungskader nicht Kapitaleigentümer, sondern Lohnarbeiter zu sein, der auf gewerkschaftlichen Schutz angewiesen ist, wird durch einen besonderen Umstand tendenziell befördert: Während die Masse der Arbeiter und Angestellten tarifvertraglich unter dem kollektiven Schutz der Gewerkschaft stehen, haben die leitenden Angestellten individuell ausgehandelte außertarifliche Arbeitsverträge. Waren die außertariflichen Verträge ursprünglich ein Privileg, das die herausgehobene Stellung der leitenden Angestellten unterstrich, so wird diese Vergünstigung abgebaut in dem Maße, wie die Verwertungsbedingungen des Kapitals

zu verschärften Rationalisierungs- und Sparmaßnahmen zwingen. Hier nutzt das Kapital die Vereinzelung der nicht-organisierten außertariflichen Angestellten aus, indem es Vertragsbedingungen erzwingt, die gegen die tariflich geschützten Angestellten kaum durchzusetzen wären. Konkret sieht es so aus, daß die Firma bei 10% tariflichen Lohn-erhöhungen den außertariflichen Angestellten 7% gewährt. Daß sich diese relative Benachteiligung der Abteilungsleiter einerseits in wachsender Unzufriedenheit ausmünzt, andererseits leitende Positionen für die jüngeren Ingenieure erheblich an Attraktivität verlieren, wird daher von einem höheren Angestellten befürchtet:

Wir haben hier Abteilungsleiter, die von den Tarifangestellten überholt wurden, mit Überstunden haben die dann viel mehr. Ein großer Teil der Ingenieure hat hier über das hinaus, was ihre Pflicht war, gearbeitet, daher die günstigen Zahlen für das Geschäftsjahr. Diese Ingenieure machen das dann nicht mehr. Viele junge Leute sagen sich: für die 200 DM mehr lohnt es sich dann nicht mehr, abends zu arbeiten für höhere Positionen. Die sagen sich, ich falle jetzt nicht mehr auf, mache meinen Kram, mache nicht mehr. Sowas kann den Betrieb lahmlegen. In Zukunft kann eine Geschäftsführung sehr einsam dastehen, wenn sie eine Gruppe vernachlässigt, die als einzige bereit ist, der Geschäftsführung zu helfen. (Int. 50)

Die mit der Verwissenschaftlichung des kapitalistischen Produktionsprozesses einhergehende tendenzielle Dequalifizierung und Entwertung der Arbeitskraft wissenschaftlich-technischer Lohnarbeiter macht auch vor den höheren technischen Angestellten nicht halt. Langfristig gesehen wird daher jede Geschäftsführung ohnehin "sehr einsam dastehen", selbst wenn es ihr zeitweilig gelingen sollte, diesen Prozeß aufzuhalten oder zu verzögern. Als personifiziertes Kapital handelt die Geschäftsführung ja selber unter Zwang; d.h. selbst wenn es ihr zweckmäßig erschiene, relevante Teile der Lohnarbeiter ideell und materiell an sich zu binden, ist ihr auf lange Sicht versagt, entsprechende "Bestechungsgelder" bereitzustellen. Solange der Einsatz wis-

senschaftlich-technischer Arbeitskraft noch in seinen Anfängen steht, mag es noch angehen, eine starke Minderheit der wenigen Techniker und Ingenieure am Profit zu beteiligen. Sobald technische Angestellte massenhaft eingesetzt werden, könnte dies zu einem nicht länger vertretbaren Abzug am Mehrwert führen, so daß die Beteiligung am Mehrwert auf das Spitzenmanagement beschränkt werden muß. Abteilungsleiter indessen unterliegen der Mehrwertabpressung wie die übrigen produktiven Lohnarbeiter auch.

Daraus resultiert eine tendenzielle Annäherung der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter an die übrigen Teile der Arbeiterklasse, die auch in ihrem Bewußtsein zunehmend sich niederschlagen muß. Das bedeutet jedoch nicht, daß das für die Kopfarbeiter charakteristische Interesse an den wissenschaftlich-technischen Arbeitsinhalten, an Leitungs-, Verwaltungs- und Planungsfunktionen sich auflösen wird und daß die damit verbundenen Erwartungshaltungen zerfallen. Es bedeutet vielmehr, daß die genannten Momente als besondere Bedingungen der eigenen Lohnabhängigkeit wahrgenommen werden, und gleichzeitig immer weniger die Illusion einer besonderen Zwischenstellung zwischen Unternehmern und Arbeitern begründen können. Darin eingeschlossen ist die tendenzielle Auflösung professioneller Vorurteile wie der Vorstellung, als Kopfarbeiter Initiator der technologischen Entwicklung zu sein, oder qua Aufstieg gleichberechtigter Partner des Kapitals werden zu können. Der Lohn stellt sich dann nicht mehr als standesgemäßes, und vor allem nicht zu knappes Epiphänomen der professionellen Tätigkeit dar, sondern wird immer klarer als eigentlicher Zweck des Verkaufs der Arbeitskraft erkennbar, der zudem unter beständigem Druck des Kapitals steht. Das zum professionellen Vorurteil weiterentwickelte Interesse am konkreten Inhalt der Arbeit wird am nachhaltigsten dort erschüttert, wo die wissenschaftlich-technische Arbeitskraft zwar nicht ihren konkreten Nutzeffekt verliert, aber ihren Gebrauchswert als Verwertungsmittel des Kapitals.

II. Auswirkungen der reellen Subsumtion

1. Spezialisierung und Ersetzbarkeit

Nach Marx beruht die bürgerliche Produktionsweise auf der Tendenz des Kapitals, sich immer mehr lebendige Arbeit anzueignen. Dies geschieht einerseits unter der Form des absoluten Mehrwerts und andererseits unter der Form des relativen Mehrwerts. Die Produktion des absoluten Mehrwerts ist durch die Länge des Arbeitstags begrenzt. Der Widerspruch zwischen der Tendenz zur Vergrößerung des Mehrwerts und der zeitlichen Belastungsgrenze der Arbeitsvermögen wird durch die Produktion des relativen Mehrwerts gelöst. Geht es bei der Produktion des absoluten Mehrwerts darum, die Mehrarbeitszeit gegenüber der notwendigen Arbeitszeit durch Verlängerung des Gesamtarbeitstags zu vergrößern, so geht es bei der Produktion des relativen Mehrwerts bei gleichbleibender Gesamtarbeitsdauer darum, die Mehrarbeit durch Verkürzung der notwendigen Arbeit zu vergrößern. Da die notwendige Arbeit bestimmt ist durch die Arbeitsdauer, die zur Produktion der für den Arbeiter lebensnotwendigen Gebrauchsgüter erforderlich ist, läßt sich dies nur erreichen, indem diese Gebrauchsgüter durch Steigerung der Arbeitsproduktivität in kürzerer Zeit hergestellt werden. Damit sinkt der Wert der Ware Arbeitskraft, der durch den Wert der notwendigen Konsumtionsmittel des Arbeiters bestimmt ist.

Die Produktion des relativen Mehrwerts erfordert die beständige Steigerung der Produktivkraft der Arbeit, d.h. die Umwälzung der gesellschaftlichen und technologischen Bedingungen des Produktionsprozesses. Wichtigster Ausgangspunkt der Umwälzung des Arbeitsprozesses ist das Arbeitsmittel⁶⁶⁾, das als Maschinerie von den Grenzen menschlicher Arbeitskraft emanzipiert ist und zur bewußten,

66) MEW 23, S.391.

wissenschaftlichen Anwendung der Naturkräfte führt. In dem auf Maschinerie beruhenden System der großen Industrie erhält das Kapital die ihm adäquate materielle Basis seiner Selbstverwertung.

Die ungeheure Entfaltung der Produktivkräfte führt zur immer rascheren Veränderung der technologischen Gestalt des Kapitals. Maschinerie, die zeitweilig dem erreichten gesellschaftlichen Durchschnittsniveau der Produktivkraftentwicklung entspricht, wird unprofitabel, sobald sie durch die technologische Weiterentwicklung unter ein gewisses Minimalniveau sinkt. Sie muß daher beständig verbessert und weiterentwickelt werden. Teilweise erzwingt die Erfindung neuartiger Produktionsmethoden die Stilllegung von Maschinen, die selber Produkt einer älteren Technologie sind. Dieser "moralische Verschleiß" von Maschinerie, die als Gebrauchswert nach wie vor intakt ist, aber dennoch keinen Wert mehr besitzt, verdeutlicht den Widerspruch von Arbeits- und Verwertungsprozeß: Die Kapitalverwertung stößt beständig an die Schranken des Arbeitsprozesses in seiner gesellschaftlich durchschnittlichen Gestalt und muß ebenso beständig diese Schranken mittels technologischer Innovation durchbrechen.

Der technologischen Gestalt des Kapitals korrespondierend ist der produktive Gesamtarbeiter strukturiert. Dieser verändert seine Struktur in dem Maße, wie die Produktivkraftentwicklung voranschreitet. Die Maschinerie bedarf zu ihrer Entwicklung, Herstellung und Anwendung je spezifisch ausgebildeter Arbeitskräfte. Im System der großen Industrie wird die Entwicklung der Maschinerie zum Schrittmacher der Arbeitsteilung in der Fabrik. Die Teilung der Arbeit, die die möglichst ökonomische Vernutzung der lebendigen Arbeit unter den Bedingungen ihrer gesellschaftlichen Kombination bezweckt, ist im wesentlichen durch zwei gegenläufige Bewegungen charakterisiert⁶⁷⁾: Erstens werden gegebene Funk-

67) Autorenkollektiv, a.a.O., S.209 ff.

tionen des produktiven Gesamtarbeiters in ihre Unter- und Teiloperationen zergliedert; zweitens werden Funktionen erforderlich, die die Zergliederung vornehmen und die den rationellen Zusammenhang der Teilarbeiten aufrechterhalten und herstellen müssen, im selben Maße wie die Parzellierung komplexer Tätigkeiten voranschreitet. Wird in der ersten Bewegung tendenziell komplizierte auf einfache Arbeit reduziert, was sich als Dequalifizierung der betroffenen Arbeiter auswirkt, so geht mit der zweiten eine Zunahme vorwiegend der Kopfarbeit einher beziehungsweise eine Tendenz zur Höherqualifikation. Diese Bewegung zur Höherqualifikation wird wiederum zum Ausgangspunkt für erneute Aufspaltung der gerade entstandenen höheren Arbeitsarten.

Die widersprüchlichen Tendenzen der Arbeitsteilung in der Fabrik halten die Struktur des produktiven Gesamtarbeiters beständig im Fluß. Mit der Auflösung verknöchelter Funktionen werden die dazugehörigen Qualifikationen außer Kurs gesetzt, während die neu entstehenden Arbeitsarten nach bisher nicht verfügbaren speziellen Qualifikationen verlangen. Für den einzelnen Arbeiter bedeutet die Tatsache, daß das Qualifikationsgefüge des produktiven Gesamtarbeiters ständig in Bewegung ist, daß er den sich umwälzenden Arbeitsanforderungen entsprechend sein Arbeitsvermögen in variablem Zustand erhalten muß. Er muß dem moralischen Verschleiß seiner Qualifikation durch Weiterbildung und gegebenenfalls durch Umschulung entgegenwirken.

Nun steht jedoch der vom Kapital geforderten Variabilität des Arbeitsvermögens der Umstand im Wege, daß der Arbeiter sich zunächst einmal überhaupt auf eine der nachgefragten Arbeitsarten festzulegen hat, um produktiv konsumierbar zu sein. Durch die notwendige Spezialisierung ist die Variabilität zwangsläufig eingeschränkt. Das kann unter Umständen zu einer derartigen Vereinseitigung führen, daß die Verkaufbarkeit des Arbeitsvermögens ernsthaft infrage gestellt wird.

Haben wir im ersten Kapitel Wert auf die Verschränkung und wechselseitige Bedingtheit des doppelten Interesses am Arbeitsinhalt und am Tauschwert gelegt, so handelt es sich nun darum, deutlicher als bisher die gegensätzliche Bestimmung beider Momente herauszuarbeiten. Hatten wir dort bereits verschiedentlich auf die Verselbständigung beider Momente hingewiesen und teilweise auch am empirischen Material zeigen können, wie sie den befragten Technikern und Ingenieuren mehr oder weniger zusammenhanglos, bisweilen alternativ, erscheinen, so war dies aus dem gegensätzlichen Verhältnis von Ausbildungs- und Produktionssphäre erklärt worden. Es wurde in erster Linie auf den Anpassungsprozeß des mit einem Grundwissen ausgestatteten wissenschaftlich-technischen Arbeitsvermögens an die speziellen Anforderungen des materiellen Produktionsprozesses abgestellt. Außerdem wurde angedeutet, daß eine solche Anpassung kein einmaliger Vorgang sein kann, der prinzipiell die Kluft zwischen Qualifikation und Arbeitsplatzanforderungen zu überbrücken imstande wäre.

Systematische Bedingung für das Auseinandertreten von gegebener Qualifikation des Arbeitsvermögens und der Qualifikationsanforderung des Kapitals ist die mit der Produktion des relativen Mehrwerts gesetzte permanente Umwälzung der Produktivkräfte. Nicht die Gebrauchswertseite der lebendigen Arbeit als solche, aber die konkrete empirische Teilfunktion des Arbeitsprozesses, der jeweilige konkrete Nutzeffekt des Arbeitsvermögens, wird zum verschwindenden Moment des kapitalistischen Produktionsprozesses, das stets in neuer empirischer Konkretion gesetzt werden muß, um die Reproduktion des Kapitals auf erweiterter Stufenleiter zu gewährleisten. Um sich auf die wechselnden Arbeitsbedingungen des Kapitals einstellen zu können, ist vom Arbeiter Variabilität gefordert, d.h. er muß entgegen den je konkreten und einseitigen Bedingungen, unter denen er seine Arbeitskraft verausgabt, fähig sein, auch andere

Fertigkeiten ausbilden zu können.

Da einerseits die vielseitigen Anwendungsmöglichkeiten des Arbeitsvermögens qua Betätigung in nur einer Teiloperation des Produktionsprozesses notwendig eingeschränkt sind und tendenziell verkümmern, andererseits die Herausbildung einer einseitigen, spezialisierten Qualifikation erforderlich ist, ergibt sich hier ein Widerspruch. Das Kapital verlangt vom Lohnarbeiter, sich für den konkreten Inhalt seiner Arbeit zu interessieren und zugleich diesen konkreten Inhalt als bloßes Durchgangsmoment zu betrachten; seine Arbeit ganz auf den speziellen Inhalt einer Teilfunktion zuzuschneiden, und jederzeit fähig zu sein, nötigenfalls eine völlig andere Teilfunktion auszuüben, um nicht von seinen Subsistenzmitteln getrennt zu werden.

Können unqualifizierte Arbeiter diesen widersprüchlichen Forderungen noch am leichtesten nachkommen, so ist das für hochqualifizierte wissenschaftlich-technische Lohnarbeiter ausgesprochen schwer. Umstellungen, die nicht zu einer Entwertung der Arbeitskraft führen, sind nur in beschränktem Umfang möglich. Das gilt besonders für die Firma, in der unsere Untersuchungsgruppe beschäftigt ist. Die Vereinseitigung, in die das wissenschaftlich-technische Arbeitsvermögen hineingetrieben wird, behindert stärker als bei unqualifizierten Arbeitern beispielsweise die Möglichkeit des Firmenwechsels.

Einen Firmenwechsel fassen nur etwa ein Fünftel der von uns befragten technischen Angestellten ins Auge, während rund doppelt so viele keinen Wechsel beabsichtigen, weil sie das damit verbundene Risiko nicht eingehen möchten.

Ein Stellungswechsel ist ein Risiko. Wäre ich ledig, würde ich die Stellung auch noch wechseln. (Int. 4)

Wer dieses Risiko einzugehen bereit ist, der verspricht sich davon eine Verbesserung seiner augenblicklichen Lage.

Meistens sind damit Aufstiegserwartungen verknüpft. Wer befürchten muß, daß er sich durch einen Wechsel möglicherweise sogar verschlechtern kann, zieht den Status quo seines vertrauten Arbeitsplatzes vor. Was es mit dem Risiko auf sich hat, schildert ein anderer Befragter.

Das ist immer schwierig, so ein Wechsel. Ein Risiko ist das immer in meinem Alter, ich bin 43. Wenn man spezialisiert ist, weiß man eben nicht, wie weit man kommt. Das ist so, wie wenn man vom Chirurgen zum Augenarzt umsteigen würde, natürlich ist das ein Hindernis. Es wäre auf jeden Fall wieder ein neuer Anfang, aber es kann schon passieren, daß man anfangs ungünstiger dasteht als jetzt. (Int. 20)

Das bedeutet nichts anderes, als daß derjenige Arbeiter, der sich an seinem gegenwärtigen Arbeitsplatz als durchschnittliches wissenschaftlich-technisches Arbeitsvermögen bewährt, unter anderen Arbeitsbedingungen, für die er nicht hinreichend ausgebildet worden ist, kein durchschnittliches Arbeitsvermögen mehr repräsentiert. Die alte Qualifikation könnte entwertet werden, wenn sie nicht mehr vollständig, sondern nur noch partiell verwertbar wäre. Eine gegebene Spezialisierung kann damit zum Hindernis bei der Erlangung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes mit anderer Spezialisierung werden. Aus Gründen der Konkurrenz hat das Einzelkapital kein Interesse, daß seine Arbeitskräfte unter der Voraussetzung eines normalen Geschäftsgangs zu anderen Firmen abwandern, weil diese in einer gewissen Einarbeitungszeit mit Zusatzqualifikationen versehen worden sind, die dann der Konkurrenz zugute kämen. Wo der Firmenwechsel nicht durch Vereinseitigung erschwert oder unterbunden wird, hilft das Kapital gegebenenfalls durch rechtlich sanktionierte Mobilitätsbeschränkungen nach.

Man ist durch das Wettbewerbsverbot gehemmt, der Markt ist zwischen den Firmen A und B aufgeteilt. (Int. 7)

Ursache für die relativ geringe Bereitschaft zum Firmen-

wechsel ist die Vereinseitigung des Arbeitsvermögens. Die Mehrzahl der Befragten sieht dadurch ihre "horizontale Mobilität" erheblich eingeschränkt, und Einzelne meinen sogar, der Firma "auf Gedeih und Verderb ausgeliefert" zu sein. Vielfach kann man hören, daß die Glühlampenfabrikation zu jenen Industriezweigen zu zählen sei, die bei den technischen Angestellten einen besonders hohen Grad an Vereinseitigung hervorriefen.⁶⁸⁾

Allgemeiner Maschinenbau wäre günstiger für einen Wechsel. Hier sind wir sehr stark spezialisiert. Für Kollegen, die fünf Jahre älter sind, ist es schon sehr schwierig zu wechseln. (Int. 19)

Bei einer anderen Firma zu arbeiten, das ist schwieriger. Wenn man 25 Jahre in einer Glühlampenfirma ist, dann ist von der Technik her eine Umstellung schwer. (Int. 34)

Das war meine Sorge damals. Ich wollte nicht in die Lampenfabrikation, weil das eine zu starke Spezialisierung ist. Das meine ich auch heute noch, man ist der Firma auf Gedeih und Verderb ausgeliefert. Spezialisierung ist ein Hindernis zu wechseln, das dürfte für etwa 50 Prozent der Industriezweige zutreffen. (Int. 50)

Anderen Antworten ist zu entnehmen, daß die Vereinseitigung ein allgemeines Problem ist, das nach einigen Jahren der Berufstätigkeit unabhängig von der Branche spürbar werde.

-
- 68) Die Befunde der Hauptstudie unterscheiden sich in der Frage der Spezialisierung als Hindernis zur Erlangung eines gleichwertigen anderen Arbeitsplatzes nicht nur von denen der Vorstudie - sie sind ihnen geradezu entgegengesetzt: Während in unserem Sample die große Mehrzahl zustimmt, sind es nur etwa 15%, die das Statement ablehnen. Umgekehrt in der Hauptstudie, wo das Statement von weit mehr als 50% der Techniker und graduerten Ingenieure abgelehnt wird. In diesen konträren Ergebnissen kommt offenbar eine Besonderheit der Glühlampenfabrik zum Ausdruck. Auch wenn wir diese Besonderheit nicht am objektiven Material belegen können, ist zu vermuten, daß die branchenspezifische Vereinseitigung des wissenschaftlich-technischen Arbeitsvermögens in der Lampenproduktion erheblich gravierender ist als in anderen Industriezweigen. Dazu kommt möglicherweise die Auswirkung einer betriebsspezifischen Produktion
(Fortsetzung)

Wenn sie länger als zehn Jahre in einer Firma sind, ist es schwierig zu wechseln, wenn sie nicht gerade in eine artverwandte Branche gehen. (Int. 23)

Das ist für alle Branchen ein ähnliches Problem. Man wird ja immer nur für ein bestimmtes Gebiet eingesetzt und im Effekt ist es dann immer eine Schmalspur. (Int. 28)

Umgekehrt wird nur von jedem Siebten bestritten, daß die Spezialisierung beziehungsweise langjährige Betriebszugehörigkeit die Variabilität einschränkt. Dies geschieht indessen selten pauschal, sondern es wird betont, daß hier die unterschiedlichen Seiten der beruflichen Tätigkeit beachtet werden müssen. Während von der Technik her gesehen eine Umstellung schwer fallen dürfte, ist das bei denjenigen Qualifikationen weniger der Fall, die wie Planung, Organisation, Verwaltung und Menschenführung besonders für mittlere und höhere Funktionen des personalen Leitungssystems relevant sind.⁶⁹⁾

Von anderen Kenntnissen als Ingenieur her in Bezug auf Organisation und Menschenführung ist ein Wechsel schon möglich. (Int. 34)

tionstechnologie, die vereinseitigende Zusatzqualifikationen erforderlich macht. Vgl. Seltz, a.a.O., S.145 ff.

- 69) Der Hauptstudie zufolge ist das ingenieurtechnische Personal der fertigungsnahen Abteilungen und Tätigkeitsfelder weniger der Vereinseitigung ausgesetzt als das aus Forschung/Entwicklung und Konstruktion. Besonders für die Diplom-Ingenieure "in den forschungsintensiven Bereichen scheint sich ... das Problem der Spezialisierung gravierender zu stellen als für die Befragten in den übrigen Arbeitsbereichen. Demgegenüber wird gerade von den in den fertigungsnäheren Abteilungen beschäftigten leitenden graduierten Ingenieuren die Spezialisierung oder auch langjährige Berufserfahrung in der Hinsicht, einen Arbeitsplatzwechsel fraktionslos zu überstehen, nicht so sehr als Problem empfunden. Man kann annehmen, daß die hier im Prozeß der technologischen Umsetzung anfallenden Tätigkeiten und Anforderungen im Zusammenhang mit der Ausübung von Leitungsfunktionen eine Vielfalt von Aufgaben bedeuten, was die Einschätzungen dieser Befragtengruppe zu dem in der Frage zur Spezialisierung angesprochenen Sachverhalt beeinflußt haben dürfte." A.a.O., S.149.

Fertigungsüberwachung und Fertigungssteuerung gibts überall. Nun sind wir ein spezieller Fertigungsbereich, aber vom Prinzip her ist das breit gestreut. Das verlangt Kenntnis aus drei Gebieten: Kenntnis der Produkte, der Fertigungssteuerung und der Menschenführung. Wechseln ist nicht so schwierig. (Int. 9)

Nur wenige behaupten von sich, sie seien derart umfassend und vielseitig qualifiziert, daß sie ohne Schwierigkeit, sozusagen aus dem Stand, die Firma wechseln können. Diese Befragten sind jedoch weit davon entfernt, das Problem der Vereinseitigung zu leugnen. Im Gegenteil: Gerade weil sie sich des Problems bewußt sind, legen sie besonderen Wert darauf, ihre Arbeitskraft variabel zu halten.

Wenn ich allround bin, dann ist es leichter zu wechseln, das ist eine reine Vorsichtsmaßnahme. (Int. 22)

Ich hab mir so eine Vielseitigkeit erworben, daß ich jederzeit woanders anfangen könnte. (Int. 32)

Daß die Variabilität auf die Dauer nur unter ungeheuren zusätzlichen Anstrengungen aufrechterhalten werden kann, geht aus den beiden folgenden Zitaten hervor. Für seine Weiterbildung trägt der einzelne wissenschaftlich-technische Lohnarbeiter die alleinige Verantwortung. Er kann mit keiner Unterstützung des ihn beschäftigenden Einzelkapitals rechnen, weil prophylaktische Weiterbildung nicht unmittelbar verwertbar ist, allenfalls langfristig dem Arbeitskraftbesitzer selbst zugute käme. Das Kapital ist vielmehr daran interessiert, sämtliche verfügbaren Energien des Lohnarbeiters produktiv zu konsumieren, und sie damit der privaten, nicht unmittelbar auf den Arbeitsplatz bezogenen Weiterbildung zu entziehen. Schränkt das Kapital durch die Beschäftigung in ein und derselben Funktion bereits die Variabilität ein, so unternimmt es darüberhinaus tendenziell alle Anstrengungen, um den Arbeitern die Möglichkeit zu nehmen, aus eigener Anstrengung eine gewisse Bandbreite der Anwendbarkeit ihrer Qualifikation aufrechtzuerhalten.

Wenn man sich nicht in der Privatzeit mit anderen technischen Dingen beschäftigt, dann kann sowas (Vereinseitigung) passieren. Ich besuche Kurse, lese, besuche Vorträge. Man muß sich ja weiterbilden, muß sich selbst darum kümmern. (Int. 16)

Ich tu nichts dafür, es sei denn, daß ich technische Zeitschriften lese, aber das reicht ja nicht aus. Ich lerne noch etwas Englisch, aber hier ist man so gefordert, daß man abends den Kanal voll hat. Das ist leider so. (Int. 28)

Nun kann die Spezialisierung, die sich im Falle eines Firmenwechsels als Schranke erweist, von Vorteil sein, wenn der Betreffende keinen Wechsel beabsichtigt.

Im Grunde wird alles spezialisiert. Für einen, der die Firma wechseln will, ist es besser, wenn er umfangreich ausgebildet ist. Wer bei einer Firma bleiben will, soll sich besser spezialisieren. (Int. 13)

Dies gilt insbesondere dann, wenn es um den Aufstieg in solche Leitungsfunktionen geht, bei deren Ausübung es unter anderem darauf ankommt, die Funktionen der Untergebenen selber "von der Pike auf" zu beherrschen, um fachkundig anzuweisen und zu kontrollieren. Das heißt, die Spezialisierung ist zwar einerseits als Fessel anzusehen, andererseits aber eröffnet sie neue Möglichkeiten, den Wert der eigenen Arbeitskraft zu steigern. Allerdings ist damit nicht jene prophylaktische Weiterbildung gemeint, die den einzelnen Ingenieur von der ihn beschäftigenden Firma unabhängiger macht, sondern die Aneignung jenes Spezialwissens, welches unmittelbar verwertbar ist. Solche Aktivitäten werden in bescheidenem Umfang sogar durch firmeneigene Fortbildungskurse gefördert und unterstützt.

Daraus folgt freilich nicht, daß die Spezialisierung nur außerhalb der Firma, aber nicht innerhalb der Firma ein Hindernis darstellen kann. Auch innerhalb des Unternehmens ist nach einigen Jahren der Berufstätigkeit ein Wechsel von der Fertigung in die Konstruktion, Arbeitsbewertung

etc. nahezu ausgeschlossen, auch wenn es sich um dasselbe Produkt handelt. So scheiterte das Bemühen eines jüngeren Ingenieurs von der Fertigung in die Versuchsabteilung derselben Firma zu wechseln.

Ja, das kann ein großes Hindernis sein. Ich hab mich in der Abteilung drüben recht oft beworben um andere Stellen, jeweils um Maschinenversuche usw., und das sind ja Berufe, die recht dünn gesät sind. Da ich spezialisiert bin auf Lampenbau, bestehen zweifellos eingeengte Möglichkeiten. Die wußten immer sofort, wo ich arbeite, ohne daß sie mich direkt danach fragten. Sie haben immer ganz geschickt indirekte Fragen gestellt. (Int. 28)

Ein anderer Befragter, dem es ähnlich ergangen ist, führt aus, daß das Abhängig-machen eine Betriebsstrategie der großen Elektrokonzerne sei. Dahinter ständen reine Kostenkalkulationen.

Die Firma scheut Umstellung. Das bedeutet eine Anlernzeit für die Betreffenden, die sich umschulen oder einen anderen Arbeitsplatz einnehmen. Für die Firma heißt dies Verlust. Mehrfach umgeschulte und spezialisierte Arbeitskräfte sind von der Firma unabhängiger. Die auf eine Firma spezialisierten Arbeiter sind dagegen von der Firma abhängig. (Int. 4)

Wird die besondere Qualifikation einerseits als Vereinseitigung und Fessel des Arbeitsvermögens wahrgenommen, und zwar von der Mehrheit unserer Befragten, so stellt sie sich andererseits einer Minderheit nicht als Beschränkung der Verkaufbarkeit dar.⁷⁰⁾ Spezialist zu sein bedeutet für diese Gruppe nicht, ausgeliefert zu sein und in Abhängigkeit zu geraten.

Mir wäre eigentlich lieber, stärker spezialisiert zu sein. Ich bin überall allgemein orientiert, wäre aber lieber

70) Seltz weist mit Recht darauf hin, daß eine spezialisierte technisch-wissenschaftliche Tätigkeit noch nicht identisch sein muß mit faktischer oder hochgradiger Vereinseitigung, a.a.O., S.147.

auf einem Gebiet Fachmann. (Int. 41)

Wenn man gute Kenntnisse auf einem Spezialgebiet hat, ist sie nicht ein so großes Hindernis. Sicher, meine Kenntnisse sind jetzt auf Glühlampenfertigung beschränkt. (Int. 25)

Spezialisierung ist keineswegs immer gleichbedeutend mit Benachteiligung. Es ist vielmehr durchaus denkbar, daß das Spezialistentum je nach empirischen Umständen als Privileg erfahren und wahrgenommen wird. In dem Fall könnte sich mit der Frage nach der Spezialisierung die Vorstellung vom unentbehrlichen Experten verknüpfen. Tatsächlich schließen die Bedingungen des Arbeitsmarktes eine solche Position der Stärke als Möglichkeit ein, als Ausnahme jedenfalls. Dieser Ausnahmefall wäre dann gegeben, wenn es dem Arbeitskraftbesitzer gelänge, konkurrenzlos eine Qualifikation anzubieten, die in starkem Maße nachgefragt ist. Eine derartige Konstellation tritt bei etablierten Qualifikationsarten in der Regel selten ein. Sie wäre dort denkbar, wo die Nachfrage nach einer neuen Arbeitsart durch neuartige Technologien enorm zu steigen beginnt, ohne daß die entsprechend ausgebildeten Arbeitskräfte schon zur Verfügung stünden. Da die vorrangige Aufgabe der Kopfarbeit darin besteht, die Technologie weiterzuentwickeln, also zumindest potentiell sich auf wissenschaftlichem Neuland zu bewegen, besteht für den einzelnen wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter die formelle Chance, einen Wissensvorsprung zu erarbeiten, der das Abhängigkeitsverhältnis zwischen Verkäufer und Käufer der Ware Arbeitskraft scheinbar ins Gegenteil verkehrt: Das Kapital ist auf das Wissen des Spezialisten angewiesen. Auf die entgegenwirkenden Tendenzen wie Konkurrenz unter den Kopfarbeitern, wachsende Anwendung konstanten Kapitals beim Fortgang der technologischen Entwicklung, Ökonomisierung des Forschungsprozesses etc., die die wirkliche Lage auch der Originalproduzenten wissenschaftlicher Naturerkenntnis, d.h. die in der Grundlagenforschung beschäftigten wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter, zunehmend charakterisieren, wollen wir an

dieser Stelle nicht näher eingehen. Hier ist lediglich festzuhalten, daß die Spezialisierung nicht notwendig und durchschlagend in ihrer abhängigmachenden Konsequenz wahrgenommen werden muß.

Ein weiterer Umstand, der solche Vorstellungen vom Spezialistentum begünstigt, ist darin zu sehen, daß die Entfaltung der Produktivkräfte das Aufgabengebiet der Kopfarbeit schlechthin darstellt. Dazu gehört neben der Originalproduktion naturwissenschaftlicher Erkenntnis das Umsetzen der Naturgesetze in technologische Rezepte und die Anwendung dieser Rezepte zur Ökonomisierung des Produktionsprozesses. Diese Tätigkeiten sind alle mehr oder weniger auf technologische Innovation bezogen. Variabilität des Arbeitsvermögens kann sich mithin in den Köpfen der lohnabhängigen Ingenieure und Techniker als eine Forderung darstellen, die nicht ihrem Lohnarbeiterdasein entspringt, sondern die als besonderes Merkmal des ingenieurtechnischen Berufs erscheint. Die Fähigkeit, sich immer wieder auf neue Aufgabengebiete einstellen zu können, wird zum professionellen Attribut, das seinerseits zum kritischen Maßstab der Ausbildung werden kann.⁷¹⁾

Ein Ingenieur ist in seiner Grundausbildung nicht unbedingt auf etwas festgelegt. Meistens führt ein Nachlassen geistiger Kräfte dazu, daß es Schwankungen gibt. Der Block ist die Person selbst. Aber der Mensch, der Ingenieur, der analysieren gewohnt ist, kann sich auf ganz andere Spezialisierungen umstellen. Ich habe mich selber über Literatur in Glas hochgearbeitet. (Int. 1)

71) Es ist an dieser Stelle zu betonen, daß der objektiv gesetzte Zwang zur Weiterqualifizierung des Arbeitsvermögens keinesfalls notwendig bloß professionelle Vorstellungen begünstigt. Der Zwang zur Fort- und Weiterbildung wird dementsprechend auch häufig damit motiviert, daß andernfalls Vereinseitigung die Folge wäre. Der Befund aus der Hauptstudie deckt gewissermaßen beide Möglichkeiten ab: Weiterbildung kann danach als allgemeines Charakteristikum technisch-wissenschaftlich qualifizierter Arbeitskraft angesehen werden. A.a.O., S.154.

An der Ingenieurschule wird man zusehr an Gleise gebunden, mit Scheuklappen wird einem das Zeug eingehämmert. Es sollte mehr das Logische allgemein vermittelt werden. Es sollte mehr sinnvoll angeleitet werden zu selbständigem Arbeiten. (Int. 18)

Daß die Vorstellung des unentbehrlichen Experten in unseren Interviews nur andeutungsweise in Erscheinung tritt, läßt sich allgemein mit der Annäherung der Arbeits- und Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter an die der anderen Teile der Arbeiterklasse erklären. Diese Tendenz mag in dem Werk, in welchem die Befragung durchgeführt wurde, stärker ausgeprägt sein als in anderen Einsatzbereichen wissenschaftlich-technischer Arbeitskraft. Jedenfalls halten sich die meisten der hier beschäftigten Ingenieure und Techniker für "jederzeit ersetzbar" beziehungsweise sie setzen voraus, daß die Einarbeitungszeit für einen Nachfolger "um meinen Arbeitsplatz vollständig auszufüllen" relativ kurz ist.⁷²⁾

Leicht auswechselbar in jedem Fall. Man zieht zwangsläufig Leute nach, die dasselbe leisten. Es wäre auch ein schlechtes Zeichen für ein Unternehmen, wenn es das nicht täte. (Int. 36)

Hier gibts wohl keinen, der nicht auswechselbar wäre. Koryphäen, zum Beispiel in der Lichtquellenphysik, die sind natürlich nicht so ohne weiteres zu ersetzen, aber die haben wir hier nicht. (Int. 26)

72) In der Hauptstudie ist es nur eine knappe Mehrheit, a.a.O., S.164. Mit dem Problem der Substituierbarkeit wissenschaftlich-technischer Arbeitskraft von gegebenem Ausbildungsniveau und inhaltlicher Spezifizierung durch andersartig qualifizierte ingenieurmäßig ausgebildete Arbeitskräfte befassen sich eine Reihe neuerer Untersuchungen: Braczyk, a.a.O.; L.Alex, Elektroingenieure und Juristen, SAB, Institut für sozialökonomische Strukturforchung, Köln 1972; R.W.Peters und M. Polke, Beruf und Ausbildung der Ingenieure - Eine empirische Untersuchung, 2.Zwischenbericht über die Arbeit des VDI-Ausschusses, Düsseldorf 1973; Kammerer, Lutz, Nuber, Ingenieure im Produktionsprozeß - zum Einfluß von Angebot und Bedarf auf Arbeitsteilung und Arbeitsinsatz, Frankfurt 1973.

Auch bei Hochspezialisierten kann man sich einen Gleichwertigen einkaufen. (Int. 15)

Sind es verhältnismäßig viele der von uns befragten technischen Angestellten, die die Vereinseitigung ihres Arbeitsvermögens als Einschränkung ihrer Variabilität und Mobilität betrachten und die sich zugleich für eher leicht ersetzbar halten, so sind es umgekehrt relativ wenige, die meinen, ihr Arbeitsplatz sei bedroht, weil er ohne große Umstände wegrationalisiert und eingespart werden könne. Die Mehrheit vertritt demgegenüber die Ansicht, die Arbeitsplätze des technischen Personals seien gesichert.⁷³⁾

Eine typische Begründung beruft sich dabei auf die besonderen Funktionen der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter im materiellen Produktionsprozeß. Ähnlich wie die "Innovationsbereitschaft" des Ingenieurs auf diese besonderen Funktionen zurückgeht, läßt sich hierauf auch jene Vorstellung zurückführen, wonach die wissenschaftlich-technisch qualifizierten Arbeiter als Subjekte der Rationalisierung selber nicht von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen werden könnten. Gemeint ist die Aufgabe der Kopfarbeiter, die Maschinerie weiterzuentwickeln, Arbeitsabläufe rationeller zu gestalten, für möglichst ökonomische Vernutzung der Rohstoffe zu sorgen etc. Der in die Produktion des relativen Mehrwerts eingeschlossene Zwang zur Ökonomisierung ist es, der die massenhafte Anwendung wissenschaftlich-technischer

73) Die Hauptstudie bestätigt im wesentlichen beide Befunde: "Wird dem in der Frage zur Spezialisierung formulierten Sachverhalt zugestimmt, so geht diese Zustimmung gleichzeitig deutlich mit der Einschätzung zusammen, 'leicht ersetzbar' zu sein. Dem steht freilich auch der Befund einer relativen Unabhängigkeit beider Einstellungen voneinander gegenüber." Seltz, a.a.O., S. 164. Und a.a.O., S. 171: "Unsere Vermutung, daß die Wahrnehmung der Beschränkung der Variabilität durch die Spezialisierung der Tätigkeit zugleich auch ein Problembewußtsein dahingehend auslöst, die Möglichkeit einer Gefährdung des eigenen Arbeitsplatzes durch technologische Veränderungen oder Rationalisierungsmaßnahmen in
(Fortsetzung)

Lohnarbeiter erfordert. Um die industrielle Arbeitsteilung voranzutreiben, handwerkliche Arbeitsarten in ihre elementaren Bewegungsabläufe zu zerlegen und den kooperativen Zusammenhang der Teilarbeiter zu organisieren, werden höherqualifizierte Arbeitskräfte benötigt, die einen besonders geschulten Blick für mögliche Einsparungen und Rationalisierungsmaßnahmen haben müssen. Im weiteren Fortgang der "Ökonomisierung" fallen auch viele Bereiche wissenschaftlich-technischer Arbeit selbst unter die wissenschaftliche Analyse und werden Gegenstand von Rationalisierungs- und Sparmaßnahmen, unterliegen dem Versuch, in wiederholbare und kontrollierbare Einzelvorgänge zergliedert zu werden beziehungsweise durch Maschinen ersetzt zu werden.⁷⁴⁾ Das heißt, der Träger der Rationalisierung - oder in der Formulierung eines Befragten: der "Motor der technischen Entwicklung" - als der der Kopfarbeiter in Erscheinung tritt, wird selber der Rationalisierung unterworfen.

Empirische Konsequenz dieser "Ökonomisierung des Ökonomisierers" ist in der Regel nicht der plötzliche Verlust des Arbeitsplatzes, sondern dessen graduelle Umstellung auf andere Funktionen. Der Funktionsverlust qua Ökonomisierung wird durch Übernahme neuer Funktionen ausgeglichen und stellt sich den Betroffenen zu meist nicht als akute Bedrohung ihres Arbeitsplatzes dar. Vielmehr erscheint die damit geforderte Variabilität des wissenschaftlich-technisch qualifizierten Arbeitsvermögens weniger als Ausdruck des ökonomischen Zwangsverhältnisses, der für Lohnarbeit schlechthin charakteristisch ist, sondern in erster Linie als professionelle Forderung in dem Sinne, daß der Ingenieur

Betracht zu ziehen, wird durch die vorliegenden Befunde nicht bestätigt."

74) Das wird besonders deutlich von Refa-Leuten gesehen. Vgl. Seltz, a.a.O., S.171.

allen technischen Neuerungen stets aufgeschlossen zu begegnen habe. Diese Vorstellung, verstärkt durch das Bewußtsein, selber Subjekt der Rationalisierung zu sein, kann die Einsicht in die wirkliche Stellung der wissenschaftlich-technischen Arbeiter als bloßes Verwertungsmittel des Kapitals erschweren.

Man braucht sie gerade, die Ingenieure, um zu rationalisieren. Es besteht keine Entlassungsgefahr für Ingenieure. (Int. 41)

Ich glaube das nicht. Das würde einen Stillstand der Technisierung eines Werks bedeuten. Ich bin der Meinung, Mechanisierung zieht Rationalisierung nach sich. Dadurch werden mehr Ingenieure gebraucht. (Int. 10)

Ich kann mir nicht vorstellen, daß man Leute entläßt, die unentbehrlich sind. Ingenieure sind unentbehrlich. Mein eigener Arbeitsplatz ist nicht gefährdet, ich bin der einzige, der mit der Anlage umgehen kann. Dem Abteilungsleiter ist die Anlage ein Buch mit sieben Siegeln. (Int. 14)

Unser Arbeitsplatz weniger. Da wir uns mit Verfahrensanalyse befassen, das heißt mit der Verbesserung der teuren Verfahren und mit deren Vereinfachung, um damit die Herstellung selber zu verbilligen, also deswegen ist ja unsere Aufgabe eine Sache der Rationalisierung selber. (Int. 40)

Bei anderen Befragten erfährt die professionelle Vorstellung, als "Rationalisierer" gegenüber dem Kapital eine besondere Stellung einzunehmen, die sich von der Lage der übrigen Lohnarbeiter grundlegend unterscheidet, eine Einschränkung, ohne jedoch ihre grundlegende Wirksamkeit verloren zu haben:

Es wäre falsch, Konstrukteure zu entlassen, wenn man gerade im Fall einer Rezession Rationalisierungsmaßnahmen an den Maschinen durchführen würde, um ja gerade dort wieder Arbeitsplätze einzusparen. Bei einer kleinen Rezession bleiben die Ingenieure unberührt, dann muß man rentabel wirtschaften und dafür braucht man ja gerade die Ingenieure. (Int. 39)

Die Qualitätskontrolle könnte durch Prüfautomaten ersetzt werden. Die eigene Tätigkeit ist nicht bedroht, da ich selber die Vereinfachung vornehmen würde. Die Anerkennung des Ingenieurs durch die Wirtschaft gilt auch bei einer Rezession. Der Ingenieur ist ja eigentlich der Motor der Entwicklung. (Int. 30)

Zur Zeit nicht, ich bin ja selber mit der Rationalisierung beschäftigt. Später könnte ich auch mal darunter fallen, wenn von einer zentralen Stelle aus die Rationalisierung durchgeführt wird. (Int. 17)

Diesen und den oben zitierten Antworten ist zum Teil die Verwechselung der vielen Einzelfunktionen der Ökonomisierung mit dem Prinzip der Ökonomisierung gemeinsam, wie es sich notwendig als Eigenschaft des Kapitals darstellt. Die Ökonomisierung der Produktivkräfte ist in der Tat Konstituens der kapitalistischen Produktionsweise. Der Irrtum dieser Befragten besteht darin, daß sie von der Unverzichtbarkeit der Ökonomisierung auf die Unverzichtbarkeit ihrer vielen Einzelfunktionen schließen, indem sie den einzelnen Kopfarbeiter gleichsetzen mit der Kopfarbeit schlechthin. Die Vorstellungen als Experte unentbehrlich zu sein, als Motor des technischen Fortschritts nicht beim gegebenen stehenzubleiben und schließlich als Rationalisierer selbst nicht von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen zu sein - diese Vorstellungen sind Elemente eines professionellen Bewußtseins, die sich aus dem verselbständigten Interesse an Ausbildungs- und Arbeitsinhalten entwickeln können. Ihre empirische Bedeutung sollte jedoch nicht überschätzt werden.

2. Wirtschaftliche Entwicklung und Gefährdung der Arbeitsplatzsicherheit

Vereinseitigung und Austauschbarkeit bringen dem technischen Angestellten tendenziell zu Bewußtsein, daß er ein vom Kapital abhängiger Teilarbeiter ist. Diese Einsicht greift in dem Maße um sich, wie die Verkaufbarkeit der wissenschaftlich-technischen Arbeitskraft eingeschränkt wird, etwa im Verlauf periodischer Krisen. Umgekehrt können sich die professionellen Momente in längeren Prosperitätsphasen, in Zeiten der loseren Spannung jener goldenen Kette verfestigen, mit der nach einem bildhaften Vergleich von Marx die Lohnarbeiter an das Kapital geschmiedet sind. Solche Zeiten sind jedoch nur zu begreifen als eine der aufeinanderfolgenden Sequenzen des industriellen Zyklus von mittlerem Geschäftsgang, Boom und Prosperität, Krise und Stagnation, in welchem die Akkumulation des Kapitals voranschreitet. In Zeiten der Rezession sind Arbeitsplätze massenhaft bedroht, finden Entlassungen statt, steigt die Zahl der Arbeitslosen an. Diese krisenhafte Entwicklung ist mit der relativen Mehrwertproduktion gesetzt. Die ständige Revolutionierung des Produktionsprozesses bezweckt Senkung der notwendigen Arbeit zur vermehrten Aneignung unbezahlter Arbeit. Das führt dazu, daß eine Steigerung des Exploitationsgrades der Arbeit in Widerspruch zu der Bestimmung des Kapitals tritt, sich mit möglichst viel lebendiger Arbeit vollzusaugen, insofern die Anzahl der gleichzeitig durch das Kapital angewandten produktiven Arbeiter vermindert wird. Denn mit der Umwälzung der materiellen Produktivkräfte verändert sich das Verhältnis von lebendiger zu vergegenständlichter Arbeit. Auf erweiterter Stufenleiter der Anwendung von Maschinerie kommt es zur ständigen relativen Abnahme der lebendigen gegenüber der vergegenständlichten Arbeit. Dadurch fällt die Masse des Mehrwerts für ein Kapital von gegebener Größe, wenn auch gleichzeitig mit steigendem Exploitationsgrad die Rate des Mehrwerts

steigt. Dieser dem Kapitalverhältnis immanente Widerspruch 75) schafft immer neue Anstöße zur Ausdehnung der Mehrarbeit, d.h. zur Produktion von Mehrwert, und zugleich werden die beschäftigten Arbeiter mit Freisetzung bedroht, auch der wissenschaftlich-technisch qualifizierte Teil des produktiven Gesamtarbeiters.

Im Bewußtsein unserer Befragten spiegelt sich dieser Umstand als Sicherheitsbedürfnis wider. So wird der Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz neben anderen beruflichen Erwartungen genannt.

Ich wollte einen technischen Beruf erlernen, das hat auch etwas mit Krisen zu tun, mein Vater war kurze Zeit arbeitslos. Daß es ein sicherer Arbeitsplatz sein sollte, das hat schon mit reingespielt. (Int. 37)

Nach Abschluß der Ingenieursausbildung hierher, leider, oder Gott sei Dank, wenn man an die nächste Rezession denkt, weil doch sehr viel Erfahrung in der Glühlampenfertigung dazugehört. (Int. 7)

Hier hat man soziale Sicherheit, man denkt ja weiter, eine kleine Klitsche macht schneller Pleite. (Int. 29)

Ich bin 24 Jahre in der Firma, das gibt eine gewisse Sicherheit. Wenn man die Firma wechselt, je älter man wird, desto höher müßte das Angebot sein. Und da spielt die Sicherheit schon eine große Rolle. (Int. 8)

Bekanntlich handelt es sich bei spektakulären Konkursen und Pleiten, die zur Stilllegung ganzer Fabrikanlagen und schlagartigen Massenentlassungen führen, nur um die Spitze des Eisbergs. Während einer "normalen" Rezession wie der von 1967 wirkt sich der Produktionsrückgang in den meisten Betrieben in Form von Teilentlassungen und Kurzarbeit aus. Unterhalb dieser Schwelle kommt es außerdem zu einer Reihe von Maßnahmen, die zwar optisch weniger hervorstechen, gleichwohl die Existenz vieler lohnabhängiger Techniker und Ingenieure bedrohen. Dazu gehören beispielsweise vorzeitige Pensionierung, Einstellungsstopp, Umsetzung und

75) Zum Widerspruch im Begriff des relativen Mehrwerts vgl. MEW 23, S.339 und 429.

schlechtere Bezahlung. Hauptsächlich diese Maßnahmen wurden in dem von uns untersuchten Werk angewandt.

1967 hat man Älteren nahegelegt, vorzeitig in den Ruhestand zu treten. (Int. 7)

Damals 1967 war nur Einstellungsstopp, aber es gab keine Entlassungen bei den Angestellten. (Int. 13)

Bei uns sind noch keine Entlassungen von Ingenieuren vorgekommen, nur Versetzungen innerhalb einzelner Abteilungen. (Int. 19)

1967 da wurde etwas aufgeräumt hier. Beim Maschinenpersonal, bei der Kontrolle, teilweise wurden die auf andere Plätze gesetzt, schlechtere Bezahlung, aber meist wurde der auch für manche Abteilungen sehr hohe Anteil an technischem Personal beibehalten. (Int. 32)

Vielen Befragten zufolge sind die Arbeitsplätze der Konstruktionsabteilungen im Vergleich zu anderen Abteilungen besonders gefährdet.⁷⁶⁾ Dort kam es 1967 im Unterschied zu den Fertigungsabteilungen der Firma teilweise zu Entlassungen beziehungsweise zu verschleierter Kurzarbeit.

Von solchen Rationalisierungsmaßnahmen sind am ehesten die Tätigkeiten am Brett betroffen. Das heißt für die große Masse, für die nicht so qualifizierten Ingenieure also, entstehen durchaus Probleme. Wir hatten das letzte Mal ja eine Rezession 1967. Das ist immer das erste, wo gespart wird, daß man Leute aus dem Konstruktionsbüro entläßt. Das ist auch hier so gewesen, obwohl das verkehrt ist. (Int. 18)

1967 da war ich selber davon betroffen. Wir hatten einmal vier Wochen nichts zu tun. Am schlechtesten sind ja immer die Entwicklungsleute dran, da wird zuerst gespart. Wir hatten einfach keine Aufträge und sind vor leeren Schreibtischen gesessen, da hab ich allmählich doch Angst bekommen, als das so anhielt. Der Chef hat einfach nicht hingesehen, und so getan, als sähe er nicht, daß wir nichts zu tun hatten. Dann lief es allmählich wieder an. Wenn wieder eine Rezession wäre, hätte ich nicht diese Befürchtungen. (Int. 28)

Damit können wir uns ein ungefähres Bild vom Vorgehen der Firma 1967 im Bereich der technischen Angestellten machen.

76) Vgl. dazu Seltz, a.a.O., S.182.

Von verschiedenen Interviewten wird darauf hingewiesen, daß langfristige Kostenerwägungen im hochspezialisierten Lampenbau mit Blick auf den nächsten Boom eigentlich verbieten, beim technischen Personal Einsparungen vorzunehmen. Dies wird mit den toten Kosten der langen Einarbeitungszeit in die ingenieurtechnischen Funktionen der Lampenfertigung begründet.

In unserem Betrieb ist es immer so, daß Ingenieure gehalten werden, weil es speziell im Sektor Lampenbau keine Ingenieure gibt. Die Einarbeitung ist hier langwierig, und das ist 'ne teure Ausbildung für die Firma. (Int. 13)

In einen Ingenieur steckt man etwa 40 bis 50 000 Mark, und man wird sich von einem teuren Investitionsgut weniger leicht trennen. Ab einer bestimmten Leistungsgrenze kippt das natürlich um. (Int. 6)

Die Leistungsgrenze, von der hier die Rede ist, wurde also in der Krise 1966/67 nicht überschritten beziehungsweise nur teilweise im Konstruktionsbereich erreicht. So rechnen sich die einzelnen Ingenieure und Techniker auch weiterhin günstige "Überlebenschancen" im Fall einer Rezession aus.

Die individuelle Berechnung einer solchen Chance wird auch dann noch nicht notwendig über den Haufen geworfen, wenn die Firma unter dem Druck der Krise rigorosere Leistungsmaßstäbe anzulegen beginnt. Sich als durchschnittliches Arbeitsvermögen gegenüber dem Kapital zu bewähren, wird zweifellos in dem Maße schwerer, wie sich die Krise verschärft. Wer imstande ist, durch erhöhte Verausgabung seiner Arbeitskraft, durch größere Initiative und Bereitwilligkeit unter Beweis zu stellen, daß er ein überdurchschnittliches Arbeitsvermögen repräsentiert, hat weniger zu befürchten. Diese in der individuellen Konkurrenz angebotene Problemlösung schwebt einigen Befragten vor Augen, wenn sie erklären, warum sie eine Rezession nicht als existenzgefährdend ansehen müssen: Weil es nämlich diejenigen trifft, die am unteren Ende der Leistungsskala stehen.

In jedem Betrieb gibt es Bummelanten, und da kann man dann abbauen. (Int. 26)

Diejenigen, die entlassen werden bei einer solchen Rezession, müssen dran glauben, weil die Produktion so stark zurückgebremsst wird. Leute, die man schon längst hätte einsparen können, werden dann entlassen, auch Leute, die nicht so leistungsstark sind. (Int. 49)

In den dreißiger Jahren gab es viele Entlassungen. Ich selber habe keine Angst davor. Sowas hängt ja viel vom Vorgesetzten ab. Wenn man Bereitwilligkeit zeigt, sich persönlich interessiert zeigt, nicht nur seine acht Stunden 'runterreißt, persönlich was zu leisten bereit ist, dann ist die Gefahr nicht so groß. (Int. 23)

Das konjunkturelle Auf und Ab zerstört mithin keineswegs zwangsläufig bestimmte Momente einer Leistungsideo-logie, sondern es scheint - wie im vorliegenden Fall - die Vorstellung der individuellen Selbstbehauptung qua Leistung zu befestigen beziehungsweise zu bestätigen.

Überhaupt wird der Konjunkturzyklus von den meisten Befragten als Selbstverständlichkeit hingenommen, wobei die Einschätzungen der künftigen wirtschaftlichen Entwicklung mehr oder minder optimistisch oder pessimistisch klingen, ohne daß man den Eindruck haben könnte, daß diese Statements betont kritisch oder apologetisch wären. Stellt sich der Konjunkturzyklus einerseits als gleichsam natürlicher Ablauf dar, so ist andererseits den Befragten die Materie so wenig vertraut, daß sich durchaus widersprüchliche Stellungnahmen zur Konjunktur in ein und derselben Antwort finden.

Bin da zuversichtlich, ich sehe keine großen Einbrüche, zurückgehen wird es auf jeden Fall, das ist ja auch zu begrüßen. (Int. 5)

Ich sehe da nicht rosig in die Zukunft. Rezessionen werden sich nicht vermeiden lassen. Nach der jetzigen Konjunkturerhitzung wird die Nachfrage allmählich nachlassen. (Int. 44)

Ich weiß, daß die Entwicklung augenblicklich rückläufig ist, das ist ganz gesund, wenn sich die Überkonjunktur abschwächt. (...) Das ist kein gesunder Zustand. Das wird zum Teil gesteuert, zum Teil durch gewisse Kreise, die

jetzt einen gewissen Druck ausüben, die Aktionäre, die Leute, die das Kapital in der Hand haben. (Int. 13)

Die Widersprüchlichkeit in der letzten Antwort ist indessen weniger darauf zurückzuführen, daß der Betreffende kein Fachökonom ist - zumal diese bekanntlich eher damit befaßt sind, die Widersprüche wegzudeuten. Vielmehr ist es der Widerspruch in der Sache selbst, nämlich die antagonistische Form der Produktivkraftentwicklung, die sich in dieser Antwort reflektiert. Einerseits hält der Befragte den konjunkturellen Rückgang für "gesund", insofern sich der Zyklus als sich selbst regulierender Naturprozeß darstellt; auf der anderen Seite führt derselbe Vorgang zu einem "ungesunden Zustand", der von den Kapitaleigentümern gewissermaßen künstlich herbeigeführt wird. Freilich bleibt diese Einsicht bruchstückhaft, da sie den antagonistischen Charakter des Reproduktionsprozesses nicht auf die historische Form des Kapitalverhältnisses zurückführt, sondern auf manipulierende Aktionäre, die selber noch nicht als personifiziertes Kapital begriffen worden sind. Aber hier ist ein Anstoß gegeben, das Kapitalverhältnis als etwas ganz und garnicht Selbstverständliches begreifen zu lernen.⁷⁷⁾

Nun läßt sich unsere Untersuchungsgruppe nicht aufteilen in jene, die Anstoß zu nehmen beginnen an den Folgen, die der Wechsel von Konjunktur und Krise für die Lohnarbeiter hat, und solche, denen all dies als akzeptabler Naturzustand erscheint. In den einzelnen Antworten spiegelt sich zumeist

77) "Diese Auswirkungen der Krisen auf ihre Lage zwingen die Arbeiter geradezu, über die Ursachen ihrer Misere nachzudenken und sich über ihre Stellung im Produktionsprozeß Klarheit zu verschaffen, oder anders: sich ihrer Klassenlage und der Mittel zu ihrer Aufhebung bewußt zu werden. Die Krisen befreien die arbeitende Klasse von Illusionen, die sie über die kapitalistische Produktionsweise gehegt haben mag." Bader, Berger, Ganssmann u.a., Krise und Kapitalismus bei Marx, Bd. 1, Frankfurt 1975, S.15.

beides. Allerdings erlaubt unser Untersuchungsinstrument eine Gliederung nach vermittelteren Kriterien. Bezogen auf sämtliche Fragen zum Problembereich Vereinseitigung, Variabilität, Austauschbarkeit und Arbeitsplatzsicherheit ergeben sich zwei hauptsächliche Gegengruppen. Die erste Gruppe mit einem knappen Drittel der Befragten ist eher "stabilitätsbewußt". Diese Befragten schließen die Möglichkeit von Krisen größeren Umfangs aus und halten ihren eigenen Arbeitsplatz ebenso wie die des gesamten ingenieurtechnischen Personals für langfristig gesichert. Wenn es tatsächlich zu Entlassungen kommen sollte, so glauben sie, seien nur die gewerblichen Arbeitnehmer davon betroffen. Zur Gegengruppe gehört etwa jeder fünfte Befragte. Diese sind sich der Bedrohung der Arbeitsplätze der technischen Angestellten durchaus bewußt und halten zukünftige krisenhafte Entwicklungen für wahrscheinlich. Die restliche Hälfte des Samples nimmt in diesen Fragen eine Zwischenstellung ein.

Angesprochen auf die massenhaften Entlassungen technischen Personals bei Boeing/Seattle im Jahre 1970, meinen die Befragten der ersten Gruppe, dies sei ein Extremfall oder ein USA-spezifisches Phänomen und lasse sich auf unsere Verhältnisse nicht übertragen.

Mit den USA, das scheint mir etwas extrem zu sein. Ich habe in Deutschland beziehungsweise in Europa nichts davon gehört. Vielleicht ist da eine Überbesetzung. (Int. 27)

Das ist eine Folge der aufgeblähten Rüstungsforschung in den USA, das ist regional begrenzt. Es ist eine örtliche und zeitliche Ausnahmeerscheinung. (Int. 30)

Bei Boeing hatte die Sache rein militärischen Charakter. Es handelte sich um Rüstungswirtschaft, das war keine privatwirtschaftliche Angelegenheit. (Int. 34)

Bei uns herrsche demgegenüber ein derartiger Nachholbedarf in der technologischen Entwicklung, daß die Nachfrage nach wissenschaftlich-technischer Arbeitskraft praktisch unbegrenzt anhalten werde. Es ist diese Zukunftsaussicht, auf

der sich die oben bereits diskutierte Vorstellung ausbreiten kann, die Rationalisierer seien durch die Rationalisierung nicht bedroht.

Es wäre besser, wenn doppelt so viele Naturwissenschaftler von der Universität abgehen würden und lieber ein Jurist weniger. Mehr Forschung ist notwendig. Die Ingenieure haben eine sichere Zukunft bis an ihr Lebensende. (Int. 34)
Die Risiken müssen nicht zunehmen. Es mangelt in Bezug auf Rationalisierung und technische Weiterentwicklung bei uns noch so sehr, es erfordert noch eine ganze Menge Techniker und Ingenieure. Da besteht noch ein Nachholbedarf an Rationalisierung. Also, die Bedeutung des Ingenieurs wird nach wie vor erhalten sein. (Int. 44)

Wird das Bewußtsein über die Sonderstellung des Kopfarbeiters angesichts solcher Perspektiven verstärkt, so gilt das ebenso sehr für die Tatsache, daß unqualifizierte Arbeitskräfte eher freigesetzt werden als hochqualifizierte wissenschaftlich-technische Arbeiter. Sicher ist jedoch auch, daß diese Differenzen sich tendenziell ausgleichen. So zeigt die Beschäftigungsstatistik für die Rezession 1967 an, daß damals die technischen Berufe fast ebenso stark von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit betroffen waren wie traditionelle Facharbeiterberufe.⁷⁸⁾ Dazu ist einschränkend festzustellen, daß es innerhalb der technischen Berufe nach wie vor erhebliche Unterschiede der Betroffenheit gibt nach Qualifikation und Position und Branche, wobei die höheren technischen Angestellten zweifellos weniger gefährdet sind. In den Ausführungen über den wachsenden Bedarf an Kopfarbeitern finden sich daher verschiedentlich Einwürfe über die größere Arbeitsplatzsicherheit der Ingenieure und Techniker gegenüber den manuellen Arbeitern, beziehungsweise der qualifizierten gegenüber den weniger qualifizierten Arbeiterkategorien.

78) Vgl. dazu die Daten im Zweiten Zwischenbericht zum Projekt "Technische Intelligenz" (Ingenieurstudie), DFG-Kennzeichen He 715/3, Berlin(West) 1972, S.162 ff.

Bei der letzten Krise sind kaum Ingenieure gegangen, von den Arbeitern ja, das ist ja nicht verkehrt, solange man da nicht übertreibt. Bei der Automation braucht man mehr spezialisierte Leute, das führt zu einer größeren Nachfrage nach technischen Berufen. (Int. 11)

Ich kann mir nicht vorstellen, daß die Ingenieure zuerst rausfliegen. Es wird weiter aufwärts gehen, eine Rezession sehe ich nicht. Die Kurzarbeit jetzt, das sind vorübergehende Umstellungen, die Leute werden ja sofort aufgesogen. (Int. 10)

Es ist meine Auffassung, daß wir mit weiterer Rationalisierung mehr technische Berufe im Einsatz haben. Ich sehe diese Dinge immer von der Fertigung aus. Man wird eher den ungelernten als den gelernten Mann entlassen. (Int. 27)

Der eher "krisenbewußten" Gruppe von Befragten stellen sich die Massenentlassungen in den USA nicht als Ausnahmeerscheinung dar, sondern als Ereignis, welches auf unsere Verhältnisse übertragbar ist, indem darin allgemeine Probleme der Vereinseitigung und Freisetzung zum Ausdruck kommen: Die USA halten der BRD gleichsam das Bild ihrer künftigen Entwicklung vor Augen.⁷⁹⁾

Die Betreffenden sind entlassen worden wegen ihrer extremen Spezialisierung. Sie sind in den anderen Fachgebieten nicht mehr einsetzbar. Wenn das Programm gekürzt wird, gibt es eben Entlassungen. Etwa bei 20% der Ingenieure und Techniker ist das so. (Int. 2)

Gerade in der amerikanischen Industrie ist es so, daß es da eine viel stärkere Konzentration von Technikern und Ingenieuren gibt als hier. Sowas läßt sich auch bei uns denken. Das ist ja begreiflich, daß der Computer die Arbeit eines Konstrukteurs übernimmt. (Int. 32)

Darüberhinaus machen diese Befragten sich keine Illusionen über die vermeintlich konjunkturgeschützte Sonderstellung der Kopfarbeiter. Vielmehr müsse jeder mit drohender Freisetzung rechnen.

Eine große Sicherheit hat keiner, das ist konjunkturabhän-

79) Vgl. MEW 23, S.12

gig. Wenn Lampen woanders gebaut werden, dann hab ich Pech gehabt, damit muß jeder rechnen. Die Risiken werden zunehmen. (Int. 16)

Der kleine Techniker oder Ingenieur kann im Fall einer Rezession entlassen werden. Da muß ich zusehen, wie ich durchkomme. (Int. 22)

Natürlich, die Firma muß sich ja auch nach der Decke strecken, die ist ja kein Wohlfahrtsunternehmen, da geht es dann auch in solche Bereiche hinein. Der Arbeitgeber hat die längere Puste. Als Abteilungsleitervertreter könnte ich noch das Angebot als Meister bekommen, das ist besser als auf der Straße zu liegen, sicher, das ist auch niedriger. (Int. 29)

Dem Argument, mit steigender Technisierung würde mehr technisches Personal benötigt, wird entgegengehalten, daß gleichzeitig mehr wissenschaftlich-technische Arbeiter ausgebildet würden, um den wachsenden Bedarf zu decken. Über diesen Bedarf hinaus könne es zu einer Überproduktion an technischem Personal kommen, und daher seien die Arbeitsaussichten für technische Berufe ebenso konjunkturabhängig wie die der übrigen Lohnarbeiter. Mit steigendem allgemeinen Bildungsniveau werde der Ingenieurberuf zu einem Massenberuf, der sich in Fragen der Arbeitsplatzsicherheit von anderen Berufsgruppen nicht mehr unterscheidet.

Einerseits wird man zwar immer mehr Ingenieure brauchen, aber andererseits werden auch mehr ausgebildet, und mit dem allgemein steigenden Bildungsniveau wird auch eine größere Konkurrenz zwischen den Ingenieuren zu beobachten sein. (Int. 18)

Ich nehme an, daß die Risiken größer werden. Da sterben ganze Tätigkeitsfelder ab und neue entstehen. Das möchte ich aber nicht nur auf den Ingenieurberuf beziehen. (Int. 32)

Diese Berufsgruppen sind genauso gefährdet wie andere. Vor hundert Jahren war der Ingenieur noch der Herr Ingenieur. Heute ist er ein Massenberuf, da wird man keine große Entwicklung sehen. (Int. 13)

Es ist sicherlich kein Zufall, daß diese "krisenbewußte" Gruppe überwiegend aus Technikern ohne Leitungsfunktionen besteht, denn im Bereich der weniger qualifizierten wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter setzen sich die

ökonomischen Tendenzen der Repulsion und Attraktion durch das Kapital eher durch als beispielsweise gegenüber Ingenieuren mit Leitungsfunktionen, die in der ersten Gruppe stärker vertreten sind. Aber es handelt sich bei diesem Unterschied des empirischen Bewußtseins beider Gruppen nicht um eine statische Differenz, sondern darum, daß das Bewußtsein grundlegender Gemeinsamkeiten aller Lohnarbeiter und die Auflösung professioneller Vorurteile zunächst und umfassender in den unteren Schichten des technischen Personals sich ausbreitet.

Die beiden empirischen Gruppen sind daher auch nicht gegenüber der übrigen Hälfte des Samples, die in den angesprochenen Fragen eine Zwischenstellung einnimmt, als konsistente Typen aufzufassen. Der Zusammenhang der Phänomene Spezialisierung, Vereinseitigung, Austauschbarkeit, Rezession und möglicher Arbeitsplatzverlust wird auch von den "krisenbewußten" Befragten nur zum Teil geahnt - geschweige denn begriffen. Das Antwortverhalten dieser Gruppe wird offenbar von der Vorstellung begleitet, als Arbeitnehmer benachteiligt zu sein und unter einer gewissen Existenzunsicherheit leben zu müssen. Insofern haben wir es durchaus mit einer "sinnhaften" Verklammerung einzelner Vorstellungsinhalte - wie es in der Sprache der Gesellschaftsbildkonzeption heißen würde - zu tun. Indessen unterscheidet sich unsere Interpretation von der Gesellschaftsbildkonzeption dadurch, daß das Antwortverhalten der Zwischengruppe nicht weniger sinnhaft oder sinnlos ist. Daß den Antwortmustern, die den respektiven Gegentypen subsumiert sind, keine prinzipielle, sondern nur eine graduelle Differenz zugrunde liegt, zeigt sich bei sorgfältiger Analyse ihres empirischen Aufbaus. Empirisch lassen sich sowohl in jenen Antwortmustern, die vom Grundtenor der "Benachteiligung" getragen werden, als auch in denjenigen, worin die eigenen Privilegien betont werden, Halbheiten und Brüche entdecken. Es verbietet sich also, hier eine geschlossene Struktur des Bewußtseins zu unterstellen.

III. Lohnfindungssysteme, Arbeitsbewertungsverfahren und der Gegensatz von Hand- und Kopfarbeit

Vereinseitigung und Austauschbarkeit der Arbeitskraft sowie die Bedrohung durch Freisetzung treiben den Gegensatz zwischen den wissenschaftlich-technisch qualifizierten Arbeitern und dem Kapital auf die Spitze. Dieser Gegensatz setzt sich auf widersprüchliche Weise im empirischen Bewußtsein der technischen Angestellten durch, das heißt, er tritt den Betroffenen nicht unmittelbar vor Augen. Gleichwohl treibt das reale Zwangsverhältnis, das in den genannten Momenten nur seinen sichtbarsten Ausdruck erhält, der Tendenz nach die Einsicht grundlegender Gemeinsamkeiten der wissenschaftlich-technischen Arbeiter mit den anderen Gruppierungen der Arbeiterklasse hervor.

Umgekehrt wird das professionelle Bewußtsein ihrer Sonderstellung gegenüber der Masse der Lohnabhängigen wiederum durch Gegensätze innerhalb des produktiven Gesamtarbeiters selbst stabilisiert. Die Gegensätze im produktiven Gesamtarbeiter resultieren aus der besonderen Bewegungsform der Produktivkraftentwicklung, die dem einzelnen Arbeiter alle Produktionspotenzen nimmt und sie im Kapital konzentriert: Diese treten dem einzelnen Arbeiter in Gestalt der Maschinerie und der gesellschaftlichen Leitung und Planung des Produktionsprozesses als "feindliche Mächte" entgegen. Dieser von Marx als "Scheidungsprozeß der geistigen Potenzen" vom lebendigen Arbeitsvermögen bezeichnete Vorgang wird in spezifischer Weise durch die Funktionen der Kopfarbeit, Leitung und Ökonomisierung vermittelt. Die Träger solcher Funktionen - im entwickelten Produktionsprozeß selber Lohnarbeiter - stellen sich jenen Arbeitern, die der Bearbeitung des Produkts näherstehen, gleichsam als Exekutoren der Kapitalherrschaft dar.

Die beständige Weiterentwicklung der Methoden zur möglichst ökonomischen Vernutzung der Produktionsbedingungen und ihre

Anwendung auf den unmittelbaren Produktionsprozeß führt zur Ausdifferenzierung jener Abteilungen innerhalb des produktiven Gesamtarbeiters, die die Funktionsbereiche der Planung, Leitung und Ökonomisierung übernehmen. Zu diesen Kopfarbeiterabteilungen gehören einerseits die Funktionen der Ökonomisierung der gegenständlichen Produktionsbedingungen wie Forschung, Entwicklung und Konstruktion, andererseits die Funktionen der Ökonomie der lebendigen Arbeit sowie die direkte Anleitung, Überwachung und Kontrolle der Teilarbeiter in der unmittelbaren Fertigung. Diese Funktionen der Kopfarbeit beziehungsweise der Leitungstätigkeit verselbständigen sich zu besonderen Abteilungen innerhalb des Systems der betrieblichen Leitung.

Die Anwendung der Ökonomisierungsverfahren hat widersprüchliche Auswirkungen. Einerseits bewirken arbeitsorganisatorische Rationalisierungsmaßnahmen die verbesserte Handhabung von Maschinerie und Rohstoffen und erhöhen die Kontrolle des Arbeitsprozesses durch die Produzenten. Aus dieser Art der Verwissenschaftlichung resultiert an sich die Einsparung von Arbeitszeit. Außerdem kann die planvolle Steuerung der gesellschaftlich kombinierten Teilarbeiter konkrete Arbeitserleichterungen mit sich bringen.⁸⁰⁾

Die kapitalistische Form der Anwendung wissenschaftlicher Verfahrensanalyse bezweckt jedoch nicht die Verkürzung der Arbeitszeit für die Lohnarbeiter, sondern die Reduzierung gesellschaftlich notwendiger Arbeitszeit, um die unbezahlte Arbeit zu verlängern und die Mehrwertrate zu erhöhen. Im Resultat führt die Verwissenschaftlichung des kapitalistischen Produktionsprozesses tendenziell zum erhöhten Verschleiß der angewandten Arbeitskraft, zu verschärften Arbeitsbedingungen und zur Entwertung gegebener Qualifikationen.

Zunächst geht den Arbeiter die Verwendung seiner Arbeits-

80) Auf diese "zivilisatorische Seite" des Kapitals hat Marx des öfteren hingewiesen.

kraft nichts an, da er dem Kapital ihren Gebrauch für einen vereinbarten Zeitraum gegen Geld überlassen hat. Daß die technologischen und organisatorischen Konsumtionsbedingungen seiner Arbeitskraft vom Kapital vorgegeben werden und ihm die Art und Intensität der Arbeitsverausgabung diktiert wird, erscheint als bloße und keineswegs ungewöhnliche Konsequenz des Verkaufs der Ware Arbeitskraft. Diese sachliche Bestimmtheit des Konsumtionsprozesses der Arbeitskraft durch das Kapital bildet jedoch nur die eine Seite der Beziehung. Die andere Seite besteht darin, daß jede Rationalisierungsmaßnahme zugleich Ausdruck des Gegensatzes zwischen dem Kapital und seinem Verwertungsmaterial, der lebendigen Arbeit, ist, indem das Kapital mit der Ausdehnung der unbezahlten gegenüber der bezahlten Arbeitszeit dem Teilarbeiter beständige Leistungssteigerung abpreßt, den Tauschwert seiner Arbeitskraft herabdrückt und ihn selber noch mit Entlassung bedroht. Daher entwickelt sich zugleich mit der Verfeinerung der Exploitationsmethoden der Widerstand der Arbeiter gegen die schrankenlose Vernutzung der Arbeitskraft. Die Einführung neuer Ökonomisierungsmethoden hat infolgedessen nicht nur die jeweilige technologische Gestalt der materiellen Produktionsbedingungen sowie die Funktionen und die Qualifikationsstruktur des produktiven Gesamtarbeiters zu berücksichtigen. Darüberhinaus hat sie die gewerkschaftlich erzwungenen Grenzen der Tendenz zur schrankenlosen Exploitation in Rechnung zu stellen.⁸¹⁾

Im entwickelten kapitalistischen Produktionsprozeß wird die Leitung nicht nur zu einer wirklichen Produktionsbedingung, zu einer aus der gesellschaftlichen Natur des Prozesses entspringenden und ihm angehörigen Funktion; zugleich ist sie Exploitationsfunktion des Produktionsprozesses. Als Ausdruck des Doppelcharakters des kapitalistischen Produktionsprozesses nimmt die Funktion

81) Vgl. dazu den Abschnitt über den Kampf um die Länge des Arbeitstags im "Kapital", MEW 23, 8. Kapitel.

der Leitung notwendig eine "despotische Form" an.⁸²⁾ Die Herrschaft des Kapitals über die Arbeit vermittelt sich daher auch über die Leitungstätigkeit beziehungsweise über die Kopfarbeit innerhalb des produktiven Gesamtarbeiters. Kopfarbeit im System der betrieblichen Leitung stellt sich mithin als Funktion des mit "Willen und Bewußtsein"⁸³⁾ begabten Kapitals dar. Der feindliche Gegensatz zwischen dem Leitungspersonal und jenen Teilen des produktiven Gesamtarbeiters, die dem unmittelbaren Gegenstand der Produktion näherstehen, verschwindet auch dann nicht, wenn die Kopfarbeiterfunktionen zu besonderen Stabsabteilungen ausgegliedert werden und ihre Träger dadurch von der Funktion unmittelbarer und fortwährender Beaufsichtigung und Überwachung der Teilarbeiter dispensiert werden. Der despotische Charakter des betrieblichen "Kopfes" nimmt dadurch bloß vielfältigere Gestalt an. Im Bewußtsein der wissenschaftlich-technischen Arbeiter befestigt der Gegensatz zwischen Kopf- und Handarbeit die Vorstellungen ihrer besonderen sozialen Stellung gegenüber den anderen produktiven Lohnarbeitern. Diese erscheinen dem technischen und leitenden Personal als Objekte ihrer Aufsichts- und Rationalisierungsmaßnahmen.

Die despotische Form der Leitung vermittelt sich sowohl über das personale System der Leitung, die betriebliche Hierarchie, als auch über die gegenständliche Gestalt des Arbeitsmittels. Die ständige Ökonomisierung der Produktionsmittel führt dazu, daß der Zwangscharakter des kapitalistischen Produktionsprozesses sachlichen Charakter in Gestalt der Maschinerie annimmt und so den Schleier einer "stummen" ökonomischen Form erhält. Die Methoden der Ökonomisierung des konstanten Kapitals sind der charakteristische Ausdruck der Verselbständigung der Arbeitsbedingungen gegen die wirklichen Produzenten, die Lohnarbeiter, und

82) MEW 23, S.350 f; vgl. Autorenkollektiv, a.a.O., S.199 ff.

83) MEW 23, S.168.

damit der Herrschaft des Kapitals im unmittelbaren Produktionsprozeß. Auf dieser Basis tritt den Lohnarbeitern der gesellschaftliche Charakter ihrer Tätigkeit als ein ganz und gar außerhalb ihrer selbst liegender objektiver Mechanismus gegenüber.⁸⁴⁾

Bildet die Ökonomisierung der Produktionsmittel den Ausgangspunkt der Umwälzung des materiellen Produktionsprozesses, so ist er stets von flankierenden Rationalisierungsmaßnahmen im Bereich der lebendigen Arbeit begleitet, was systematischen Raubbau an den Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter einschließt. Die mit der Ökonomisierung der lebendigen Arbeit beschäftigten Abteilungen des Leitungssystems befassen sich nicht nur mit besserer Arbeitsplatzgestaltung, der Vereinfachung von Handgriffen etc., sondern sie entwickeln außerdem besondere Arbeitsbewertungsverfahren, die die Arbeiter zur intensivierten Verflüssigung lebendiger Arbeit "dressieren". Durch besondere Methoden der Zahlung des Lohns, welche die Individualität und Selbstkontrolle der Arbeiter ebenso wie die Konkurrenz um die individuelle Lohnhöhe verstärken, sorgt das Kapital dafür, daß jeder Arbeiter das Äußerste an Arbeitskraft verausgabt.⁸⁵⁾

84) MEW 23, S.445: "In Manufaktur und Handwerk bedient sich der Arbeiter des Werkzeugs, in der Fabrik dient er der Maschine. Dort geht von ihm die Bewegung des Arbeitsmittels aus, dessen Bewegung er hier zu folgen hat. In der Manufaktur bilden die Arbeiter Glieder eines lebendigen Mechanismus. In der Fabrik existiert ein toter Mechanismus unabhängig von ihnen, und sie werden ihm als lebendige Anhängsel einverleibt."

85) Über die verschiedenen Zahlungsweisen des Lohns vgl. MEW 23, S.565 ff. "Der größere Spielraum, den der Stücklohn der Individualität bietet, strebt einerseits dahin, die Individualität und damit Freiheitsgefühl, Selbständigkeit und Selbstkontrolle der Arbeiter zu entwickeln, andererseits ihre Konkurrenz unter- und gegeneinander." MEW 23, S.579.

Die Verschiedenheit der Lohnsysteme spielt auch in den empirischen Vorstellungen eine Rolle. Auf die Frage, warum die Maschinenarbeiterinnen überwiegend im Akkord- und nicht im Zeitlohn arbeiten, antwortet ein Befragter:

Vor allen Dingen Geldanreiz. Motiv ist erhöhter Ausstoß und die Mitarbeiter mehr Geld verdienen zu lassen. Wir halten es für gut, daß der Richtwert 30 bis 40% über dem Akkordsatz liegt. Die Frau hat persönliche Zeiten drin, so daß sie 30 bis 40% über den Richtsatz kommen kann. (Int. 29)

Die scheinbar individuelle Überschreitung des Akkordsatzes ist ein systematisch eingeplantes Mittel zur Intensivierung der Arbeit. Der Anreiz zur individuellen Erhöhung des Lohns entfällt im Zeitlohn. Sobald der Akkordlohn eingeführt worden ist, beginnt die intensivere Akkordarbeit die weniger intensive Arbeit nach Zeitlohn zu verdrängen. In dem Maße, wie die intensivere Arbeitsstunde des Akkords, vermittelt über die Konkurrenz der Einzelkapitale, sich zur beherrschenden Durchschnittsleistung gesellschaftlicher Arbeit verallgemeinert, wird dem einzelnen Unternehmen eine Rückkehr zur alten Durchschnittsleistung des Zeitlohns verunmöglicht. Wenn sich die allgemeine Tendenz auch auf vielfältige Weise empirisch durchsetzt und keineswegs klar erkennbar ist, so wird der Zusammenhang von manchen Befragten immerhin geahnt.

Im Akkord muß mehr geleistet werden als im Zeitlohn. Wenn es nur Zeitlohn gäbe, dann wäre die Leistung so minimal, daß die Firma schon Pleite wäre. Akkord ist so, daß die Leute sich ja nicht tot dabei machen. (Int. 39)

Die im Zeitlohn erbrachte Leistung entspricht jetzt nur noch unterdurchschnittlicher Arbeitszeit, und der dafür gezahlte Arbeitslohn sinkt unter das Reproduktionsniveau einer durchschnittlichen Arbeitskraft. Sobald sich der Akkordlohn als bestimmende Zahlungsmethode etabliert hat, liegt es also auch nicht mehr im Interesse der Arbeiter,

zum Zeitlohn zurückzukehren. Dieser Sachverhalt erscheint dann notwendigerweise so, als würde die Akkordarbeit "vorteilhafter" für die Arbeiter sein.

Führt die sichtbare Normierung der heraufgeschraubten gesellschaftlich durchschnittlichen Arbeitszeit durch den Akkordsatz einerseits dazu, daß der beherrschende Durchschnitt sein sachliches Maß erhält, so wird diese Normierung zugleich zum Zwangsinstrument in der Hand des Kapitals. Das sachliche Maß wird zum normativen Maßstab, weil das Kapital als Äquivalent für den Arbeitslohn nichts weniger als die Durchschnittsleistung vom Arbeiter verlangen kann. Ist der Arbeiter außerstande, den vom Kapital systematisch heraufgesetzten Durchschnitt zu erbringen, dann taugt er nicht länger als Verwertungsmittel und muß entlassen werden. Am Durchschnitt entscheidet sich daher, was als "Faulheit" und was als "Fleiß" zu gelten hat. Sobald die intensivere Akkordarbeit die Arbeit nach Zeitlohn verdrängt, entsteht der Eindruck, als würden Zeitlöhner "Bummelprivilegien" genießen oder sich auf Kosten der Akkordarbeiter erholen.

Die Leute, die nicht im Akkord arbeiten, erholen sich zum Teil auf Kosten anderer. Wer mehr arbeitet, soll auch mehr Geld haben, das ist gerecht. Für den Betrieb ist das günstiger, nach Akkord zu bezahlen, das ist ideal für den Betrieb. Ich kenne genug Leute, die wollen nur Akkord arbeiten, nichts anderes mehr, weil sonst das Geld nicht stimmt. (Int. 37)

Die Frauen arbeiten aus eigenem Antrieb Akkord, um mehr Geld zu verdienen. Die, die faul sind, sind die Einrichter im Zeitlohn. (Int. 41)

Aus Erfahrung weiß ich, daß die Umstellung auf Akkord mit Aufregung verbunden ist, aus Angst, daß etwas ungerechtes geschieht. Die einzelne Arbeitskraft leistet nachher 30% mehr, die Bummelprivilegien fallen unter den Tisch. Aber wenn sie eingearbeitet sind und mehr verdienen, dann wollen sie nie mehr nach Zeitlohn arbeiten. (Int. 46)

Aber nicht nur der Übergang vom Zeitlohn zum Akkordlohn bringt eine Intensivierung der Arbeit mit sich. Denn die

Akkordarbeit bietet selbst die Handhabe, um die Arbeitsintensität weiter zu steigern. Ganz wie im Zeitlohn der Anreiz steckt, den Tageslohn durch Überstunden zu erhöhen, so schließt die Akkordarbeit die Möglichkeit ein, den individuellen Lohn durch Überschreiten des Richtsatzes zu vermehren. In seinem "Heißhunger" nach Mehrwert tendiert das Kapital dazu, die Überstundenarbeit zur allgemeinen Verlängerung des durchschnittlichen Arbeitstages zu nutzen. Ähnlich versucht das Kapital mithilfe der normierten Durchschnittsleistung zu erreichen, daß nach Möglichkeit sämtliche Arbeiter wegen höherem Lohn den Akkordsatz überschreiten, um dann den über dem Akkordsatz liegenden wirklichen Durchschnittswert zur neuen Norm zu erklären, was Lohnsenkung zur Folge hat.⁸⁶⁾ Solche Voraussetzungen für Lohnsenkungen zu schaffen, um die Mehrwertproduktion zu erhöhen, gehört zweifellos auch zu den Aufgaben der mit Arbeitsbewertung beschäftigten Kopfarbeiter.

Ganz klar ist, wenn ich für die Arbeitsbewertung 20 000 DM im Monat ausbebe, daß das was einbringen soll. Aber hier sind über lange Zeit die bestehenden Akkorde nicht geändert worden. Die Leute sind sehr verwöhnt hier. Zum Beispiel bei Siemens ist ein Akkorddurchschnitt festgelegt, ging der Akkord darüber, dann erfolgte eine automatische Änderung des Akkorddurchschnitts. (Int. 50)

Indem die Arbeitsbewertungsabteilung immer genauere Beobachtungs- und Meßverfahren der Durchschnittsleistung entwickelt, nach immer wissenschaftlicheren Methoden vorgeht, tritt das subjektive bzw. willkürliche Moment individueller Beurteilung hinter die Sachlichkeit der Verfahren zu-

86) MEW 23, S.571: "Verrichtet ein Mann das Werk von 1 1/2 oder 2 Männern, so wächst die Zufuhr der Arbeit, wenn auch die Zufuhr der auf dem Markt befindlichen Arbeitskräfte konstant bleibt. Die so unter den Arbeitern erzeugte Konkurrenz befähigt den Kapitalisten, den Preis der Arbeit herabzudrücken." Und S.577: "Den Stücklohn gegeben, ist es natürlich das persönliche Interesse des Arbeiters, seine Arbeitskraft möglichst intensiv anzuspinnen, was dem Kapitalisten eine Erhöhung des Normalgrads der Intensität erleichtert."

rück. Nun hat man ohnehin davon auszugehen, daß die Steigerung der Arbeitsintensität als solche nichts Ungewöhnliches an sich hat, sondern sich zunächst als natürliche Produktionsbedingung darstellt, nämlich als ein Mittel, den "Kostpreis" zu reduzieren und damit höheren Profit zu erwirtschaften.⁸⁷⁾ Die durch die sachlichen Gesetze der Konkurrenz erzwungene Senkung des Kostpreises erscheint den Arbeitern als natürliche Voraussetzung des Verkaufs der Arbeitskraft. Der Zwangscharakter der Kapitalherrschaft tritt also nicht unverhüllt ins Bewußtsein der Arbeiter, sondern er nimmt die Gestalt von Zwängen an, die in der Sache selbst zu liegen und damit unabänderlich zu sein scheinen. Gegen solche der Natur der Sache entspringenden Maßnahmen zu opponieren sei nur dann geboten, wenn sie "sachlich" nicht gerechtfertigt sind, wenn Willkür im Spiel ist, wenn die arbeitsvertraglichen Abmachungen verletzt werden.

Hier treten die Arbeitswissenschaften in Funktion: Sie sollen den Spielraum für willkürliche Verletzungen des Arbeitsvertrages einengen, sollen den Äquivalententausch auf seinen rationalen Kern reduzieren. Das heißt, die Auseinandersetzungen zwischen Arbeit und Kapital um Lohnhöhe, Arbeitsintensität und -dauer sollen durch wissenschaftlich kontrolliertes Messen von Arbeitslohn und Arbeitsleistung "versachlicht" werden. Je genauer die Durchschnittsleistung gemessen werden kann, desto gerechter muß die Entlohnung werden. Objektivität und Gerechtigkeit fallen in dieser Vorstellung zusammen. In diesem Sinne ist die Weiterentwicklung der Arbeitsbewertungsverfahren als fortschreitende Objektivierung der Lohnfindung zu verstehen, auch wenn der eine oder andere Refa-Ingenieur bisweilen "über die Stränge haut".⁸⁸⁾ Solche Ausnahmen bestätigen nur die Regel fortschreitender Versachlichung.

87) MEW 25, S.33 ff.

88) Auch in der Hauptstudie zeigt sich in vielen Kommenta-
(Fortsetzung)

Wenn ein junger Mann mit Refa-Schein kommt, dann haut der zuerst schon mal über die Stränge, das gibt sich aber. (Int. 16)

Das ist selbstverständlich, die Arbeitskraft wird sinnvoller ausgenutzt und Totzeiten werden eingespart. Dahinter steht natürlich das Gewinnstreben, das ist ganz klar. Bei uns gibt es hauptsächlich Refa, das heißt die traditionelle Art der Zeitnahme. Inzwischen gibt es aber Überlegungen, im Werk auf das Work-Factor-System umzustellen. Der Vorteil dieses Verfahrens ist, daß es wesentlich objektiver ist und daß die Bewertung gerechter wird. Die Einzelnen werden in ihrer Leistung gerechter beurteilt, die Lohnfindung wird mehr an die tatsächlichen Handgriffe angepaßt. Damit kann man vor allem Schwachstellen ausschalten, ohne daß von den Arbeitern mehr gefordert wird. (Int. 18)

Die analytische Arbeitsbewertung ist genauer, sie gewährleistet eine gerechtere Bezahlung. Die Arbeitsbewertung wird ja vorgenommen nach der Schwierigkeit der Arbeit, sie ist ja nicht dazu da, um die Leute auszuquetschen, das auf jeden Fall nicht. Wenn ein Verfahren genauer ist als ein anderes, dann wird das bestimmt auch gerechter sein. (Int. 28)

Durch verfeinerte Zahlungsmethoden verliert die unmittelbare Beaufsichtigung der Arbeiter durch das Leitungspersonal an Bedeutung. Im Unterschied zum Zeitlohn fördert der Stücklohn erheblich stärker die Selbstkontrolle und Ver-

ren, daß die nachteiligen Auswirkungen für die Arbeiter auf subjektive Unzulänglichkeiten des Refa-Personals zurückgeführt werden. "Daß das Verhalten des Refa-Ingenieurs selber noch durch den Zwangscharakter des kapitalistischen Produktionsprozesses bestimmt ist und diesem seine Widersprüchlichkeit verdankt, kommt in diesen Vorstellungen kaum zum Ausdruck." Beckenbach, a.a.O., S.200 f. Die meisten Antworten zum Thema Arbeitsbewertungsverfahren sind dadurch gekennzeichnet, daß sie die Versachlichung und Verwissenschaftlichung als deren entscheidenden Zweck betrachten. Sie lassen die Tendenz erkennen, "vorwiegend die technisch-sachliche Seite, aber nur selten ökonomische Zusammenhänge anzusprechen, die bestimmend sind für solche Maßnahmen der arbeitsorganisatorischen Rationalisierung. Auch wenn in den abgegebenen Urteilen negative Auswirkungen solcher Verfahren auf die betroffenen Arbeiter mitanklingen, bleiben letztlich doch die von den Befragten angeführten 'Sachgesetzhlichkeiten' gleichsam als technisch-organisatorische Zwangsgesetze des entwickelten Arbeitsprozesses ausschlaggebend für die Beurteilung der Fragestellung." A.a.O., S.218.

antwortung des einzelnen Arbeiters. Dadurch wird die Vorgesetztenwillkür eingeschränkt und die Reibungsflächen zwischen leitenden und nicht-leitenden Lohnarbeitern werden verkleinert.

Stücklohn ist gerechter oder Zeitlohn ist noch ungerechter, wenn man das negativ ausdrücken will. Die Lohnfindung ist beim Zeitlohn außerordentlich schwierig, weil sie viel mehr vom Subjektiven abhängt. Stücklohn ist objektiver, obwohl er Alter nicht mitberücksichtigt. Außerdem ist der Stücklohn für den Vorgesetzten leichter, denn wenn er einer Frau 20 Pfennig mehr gibt im Zeitlohn, dann heißt es, sie hat ja auch nen kürzeren Rock an, deswegen kriegt sie mehr. Das entfällt bei Stücklohn. (Int. 6)

Indem die despotische Form der Leitung gewissermaßen hinter den einzelnen Lohnarbeiter mit Leitungsfunktion zurücktritt, könnte die Chance verbessert werden, die gemeinsame Klassenlage der Kopf- und Handarbeiter als Lohnabhängige sichtbar zu machen. Dazu trägt auch die Verwissenschaftlichung der Arbeitsbewertung bei, weil sie nolens volens herausarbeiten muß, daß es nicht zufällige und willkürliche Übergriffe des Käufers der Arbeitskraft sind, die dem einzelnen Verkäufer der Arbeitskraft Schaden zufügen, sondern daß es das von allen Zufälligkeiten bereinigte "sachliche" Verhältnis selbst ist, welches systematischen Raubbau mit der Arbeitskraft der Lohnarbeiterklasse betreibt.

Je nach technologischen Fertigungsbedingungen werden unterschiedliche Akkordsysteme angewandt. Bei hochmechanisierter Serienproduktion wird im Gruppen- oder Maschinenakkord gearbeitet, und bei niedrigerem Mechanisierungsgrad, zumal bei relativ kleinen Posten, im Einzelakkord.

Es gibt zwei Akkorde: den Maschinenakkord, da muß man Handgriffe erlernen, sauber ausführen, damit der Bruch nicht so groß ist. Den persönlichen Akkord - hier macht jeder die Arbeit für sich. Hier hat er maßgebenden Einfluß darauf, wieviel er macht. (Int. 23)

Die Mitarbeiter sind hier in der Überzahl an taktgebundenen

Maschinen. Die anderen (Einzelarbeitsplätze) stellen an Geschicklichkeit hohe Anforderungen, sodaß wir nicht allzu viele Bewerbungen haben. Sonst ziehen die Frauen Einzelarbeitsplätze vor. Der Einzelne zieht vor, wenn er sein Geld selbst bestimmen kann. (Int. 9)

Die Rationalisierungsmaßnahmen zur Ökonomisierung der lebendigen Arbeit werden begreiflicherweise auf die Massenfertigung konzentriert, weil sie dort stärkere Auswirkungen auf die Senkung des Kostpreises und damit auf die Erhöhung der Profitrate haben als im Bereich der Fabrikation kleiner Posten. Infolgedessen ist die Arbeitsteilung an den Einzelarbeitsplätzen weniger fortgeschritten, die organische Zusammensetzung des Kapitals hat hier ein relativ niedriges Niveau. der lebendigen Arbeit kommt noch größere Bedeutung zu. Der einzelne Arbeiter ist hier noch nicht auf dieselbe sichtbare Weise zum Anhängsel der Maschine geworden wie in der taktgebundenen Herstellung von Großserien. An diese Arbeit werden größere Anforderungen als beim Maschinenakkord gestellt, wird ein höheres Maß an Geschicklichkeit, individueller Anspannung und Konzentrationsfähigkeit gefordert. Sie wird daher in der Regel besser bezahlt. Die Arbeitsaufsicht ist hier gewissermaßen dem einzelnen Arbeiter treuhänderisch übertragen.

Anders beim Maschinen- oder Gruppenakkord: Hier wird die Arbeitsaufsicht vom objektiven Mechanismus des Produktionsablaufs übernommen. Die Arbeitsleistung wird durch den Maschinentakt diktiert.

Die Maschinen haben eine bestimmte Taktzeit, das ergibt dann eine theoretische Einzelleistung. Das erspart die Zeitstudien. Ein Leistungsfaktor wird durch den Beobachter von Arbeitstätigkeiten festgelegt, doch das könnte dann auch vom grünen Tisch gemacht werden. Beim Gruppenakkord hat man mehrere Maschinen, darunter eine Taktmaschine, die in der Mitte der Gruppe liegt. Eine Verteilzeit wird dann zugeschlagen, dazu erfolgt eine Leistungsgradschätzung durch die Refa-Leute. Die Wärme im Betrieb oder an einzelnen Maschinen, die Handgriffe, das wird mitbewertet. Die Wärme an den Maschinen wird besonders lästig

im Sommer, das wird dann ausgeglichen durch Lüftungspausen. (Int. 25)

Bei der taktgebundenen Fertigung gibts weniger Probleme. Bei den Einzelarbeitsplätzen, da sind die größeren Schwierigkeiten. Beim ersten werden die Frauen mehr von der Maschine getrieben. (Int. 5)

Die Arbeitsaufsicht kann bei hoher Mechanisierung in den Hintergrund treten, da macht die Maschine die Arbeitsaufsicht. (Int. 29)

Der individuelle Spielraum der Maschinenarbeiterinnen kann faktisch nur im Kollektiv der Arbeitsgruppe genutzt werden. Mit anderen Worten: Hier wird die Despotie des Kapitals gegenüber dem einzelnen Arbeitsvermögen durch den kooperativen Zusammenhang der Teilarbeiter vollstreckt. Daß die Teilarbeiter unter dem Druck individueller Konkurrenz gezwungen sind, sich gegenseitig anzutreiben, um sich gegenüber dem Kapital als durchschnittliche Arbeitsvermögen zu bewähren und ihr Reproduktionsniveau zu halten, stellt sich vielen wissenschaftlich-technischen Lohnarbeitern nicht zufällig oder aus purem Zynismus als "Vorteil" dar.

Im Gruppenakkord zieht doch auch noch eine schwächere Frau mit. Sie sind eigentlich die Nutznießer, sie müssen ja dann im Gruppenakkord mitziehen, weil die anderen das Tempo angeben. Würden sie nicht in der Gruppe arbeiten, dann würden sie garnicht soviel Geld verdienen. (Int. 20)

Natürlich entgehen den Ingenieuren und Technikern nicht die Verschleißerscheinungen, die die Akkordhetze nach sich zieht.⁸⁹⁾ Aber sie nehmen zumeist nicht weiter Anstoß daran, weil es scheinbar im Ermessen des Einzelnen liegt, ob er seine Gesundheit zerrüttet oder nicht. Die Lohnform selber ist es, die die Illusion hervorbringt, der einzelne Arbeiter trage die Verantwortung für seine Arbeitskraft, wenn er sich erhöhte Anstrengungen abnötigt, um mehr zu verdienen. In diesem verkehrten Sinn ist Akkord nicht als

89) Vgl. Industriearbeit und Gesundheitsverschleiß (Redaktion: H.Funke, B.Geißler, P.Thoma), Frankfurt 1974, S.216 ff.

Mord, sondern allenfalls als Selbstmord anzusehen.

Sie kennen ja auch "Akkord ist Mord". Man muß sich da eben selbst kontrollieren und nichts übertreiben. (Int. 37)

Wenn es den Arbeitern ums Geld geht, finden sie keine Grenze. Heute, wie die Frauen das machen, ist mir ein Rätsel. Früher haben die Frauen ihre Verteilzeit mehr genutzt. Ich sage, Kinder, seid vernünftig, ihr habt Mann und Kinder. (Int. 3)

Vor allem die Frauen neigen manchmal dazu, sich zu übernehmen. Dann ist es unsere Aufgabe, einen Warnschuß zu geben. Man muß vermeiden, daß sie kaputt gehen, rechtzeitig warnen, obwohl es natürlich auch wiederum anzuerkennen ist, und das muß man ihnen sagen, daß sie sich soviel Leistung abnötigen. (Int. 44)

Neben diesen Antworten - die sicherlich nicht zynisch gemeint sind, selbst wenn sie den objektiven Zynismus des Profitsystems zum Ausdruck bringen - finden sich in unseren Interviewprotokollen auch einige kritische Äußerungen zur Intensivierung der Arbeit.

Bei den Frauen wird durch die Arbeitsbewertung das Arbeitstempo verschärft, das stimmt. Da hat es oft Tränen gegeben. Ich finde das eine Schweinerei, man sollte nicht einfach eine Maschine schneller stellen, das ist mal vorgekommen. Wir haben dann dagegen was unternommen. (Int. 22)

Freilich bleibt dieser eher moralische Protest dem wirklichen Zusammenhang genauso äußerlich wie der objektive Zynismus der zuvor zitierten Antworten. Er bildet das bloße Gegenstück zu jenen Befragten, die eine Intensivierung der Arbeit in gewissen Grenzen für selbstverständlich und für vertretbar halten. Wie sich zeigt, ist der moralische Protest ebenso auf diese Regelung bezogen wie umgekehrt auch die Stellungnahmen von Befragten, die sich unkritisch über die Arbeitsbewertung und das Problem der Arbeitsintensivierung äußern.

Aufgrund der Arbeitsbewertung sollte die Arbeit wirtschaftlicher sein, aber es müßte gleichzeitig eine Arbeitser-

leichterung mit sich bringen. Eine Arbeitserleichterung gibt es aber nur bei den neuen Maschinen, die wir konstruiert haben. Bei den alten Maschinen, da ist eher das Tempo verschärft worden. (Int. 22)

Geschwindigkeitsänderungen gibt es ja nur bei Verfahrensänderungen. Das ist andererseits möglich, auch laut BVG. Es werden dann Verfahrensänderungen eingeführt, wo man sagt, das ist 'ne Vereinfachung, das rechtfertigt die Erhöhung der Geschwindigkeit. (Int. 13)

Das stimmt in keiner Hinsicht, das ist völlig witzlos, das geht gar nicht, vom BVG her schon nicht möglich. Gesetzlich sind die Arbeiter soweit geschützt hier in Deutschland, daß das garnicht möglich ist. Bei mir leben sie noch alle, alle sind zufrieden, noch keiner ist am Arbeitsplatz umgefallen, höchstens die Techniker, die Leitenden. (Int. 36)

In der Regel werden die Grenzen der physischen Leistungsfähigkeit im Urteil dieses Befragten nicht überschritten, und folglich könne man der Arbeitsbewertung auch nicht den Vorwurf machen, sie sei lediglich dazu da, um das Arbeitstempo zu verschärfen. Der Behauptung, der Refamann sei dazu da, um das Arbeitstempo zu verschärfen, wird von einigen entgegengehalten, daß der Refa-Ingenieur kein Despot sei, sondern wirklicher Produzent, der eine gesellschaftlich nützliche Funktion ausübe.⁹⁰⁾ Es bleibt verborgen, daß die Arbeitsbewertung als Teil des betrieblichen Leitungssystems beides zugleich ist: Wirkliche Produktionsbedingung und despotischer Ausdruck der Kapitalherrschaft.

Die Aufgabe des Ingenieurs ist ja eigentlich zur Überprüfung da. Was will er da schon verschärfen, wenn die Taktzeit vorgegeben ist. Wenn die Maschine schneller läuft, dann steigt ja auch der Lohn. Es gibt natürlich Grenzen und es geht auch nicht mit der Peitsche. Über ein gewisses Maß an Leistungsfähigkeit kann man nicht hinauskommen. Ein bißchen Mensch muß man ja auch bleiben bei der Sache. (Int. 20)

90) Daß der Refa-Mann als Repräsentant sachlicher Anforderungen im Arbeitsprozeß handelt, ist als typisches Argumentationsmuster auch den empirischen Befunden der Hauptstudie zu entnehmen. Vgl. Beckenbach, a.a.O., S.198.

Das ist nicht wahr. Die sind lediglich dazu da, die Fertigung so zu gestalten, daß sie wirtschaftlicher wird, um soviel herauszuwirtschaften wie vertretbar ist. Man kann es nicht bis ins Uferlose machen, sondern nur soweit, daß die betreffende Frau damit zurechtkommt. Man kann die Arbeitsbewertung keineswegs auf den Knochen der Leute durchführen. (Int. 42)

Die Methoden zur Ökonomisierung der lebendigen Arbeit, beispielsweise die Intensivierung der Arbeit durch Lohnsysteme wie Einzel- oder Gruppenakkord, dienen der Erhöhung des relativen Mehrwerts. Produktionsmethoden des relativen Mehrwerts sind auf die rationellere Gestaltung des Arbeitsablaufs gerichtet. Die begriffliche Ableitung der Produktion des relativen Mehrwerts aus den Schranken der Produktion des absoluten Mehrwerts wurde bereits skizziert: Die Leistungsgrenze menschlicher Arbeitskraft nach der Dauer ihrer Verausgabung ist zugleich die Grenze der Ausdehnung des absoluten Mehrwerts. Um den Mehrwert über diese Grenze hinaus zu vergrößern, muß der Wert der Arbeitskraft durch erhöhte Arbeitsproduktivität verringert werden, womit die permanente Umwälzung der Produktivkräfte in der entwickelten kapitalistischen Produktionsweise - darunter auch die Steigerung der Arbeitsintensität - erklärt wäre. Im Zusammenhang unserer Fragestellung bedeutet das, daß die "Ökonomie der lebendigen Arbeit" die Arbeitsintensität tendenziell bis zur physischen Leistungsgrenze der Teilarbeiter verschärft, und daß sie außerdem Rationalisierungsmaßnahmen ergreifen muß, die die Arbeitsvorgänge zunächst vereinfachen und potentiell erleichtern. Diese Vereinfachung wird wiederum zum Ausgangspunkt für weitere Steigerungen des Arbeitstempos. Faktisch existieren Arbeitsintensivierung und bessere Arbeitsplatzgestaltung gleichzeitig und in Wechselwirkung. Die enorme Steigerung der Arbeitsintensität kann sich erst auf der Basis der entwickelten Industrie voll entfalten.

Einer der Befragten begründet treffend, warum die techni-

schen Möglichkeiten der Leistungssteigerung bedeutender sind als die bloße Steigerung der Arbeitsintensität. Auf die Vorgabe, wonach die Arbeitsbewertung hauptsächlich dazu da sei, um das Arbeitstempo zu verschärfen, sagt er:

Ja, das stimmt. Aber es kommt auch darauf an, es gibt eine bestimmte Grenze für die menschliche Leistungsfähigkeit, darüber kommt man einfach nicht hinaus. Deswegen muß man ständig nach technischen Möglichkeiten zur Leistungssteigerung suchen. Das ist unvermeidlich. Das wird auch nicht von uns bestimmt, sondern vom Weltmarkt. Um konkurrenzfähig bleiben zu können, muß man zusehen, die steigenden Löhne und steigenden Materialkosten durch Rationalisierungen hereinzuholen. (Int. 12)

Der äußere Zusammenhang, der das Kapital zu Ökonomierungsmaßnahmen zwingt, wird in der Konkurrenz hergestellt. Dabei wird von dem Befragten nicht in Abrede gestellt, daß es nicht der Zweck der Produktivitätssteigerung ist, die Arbeit wirklich zu erleichtern.

Ja, das stimmt. Aber es gibt hier auch Arbeitsbewertung, wodurch die Erleichterung der Arbeit zugleich eine Leistungssteigerung hervorgerufen wird. Da die Maschinen bei uns immer schneller laufen und die Menschen da mithalten müssen, haben wir uns seither Methoden ausgedacht, um die Arbeit zu erleichtern. (Int. 12)

Allerdings nehmen eine ganze Reihe unserer Befragten den Unterschied zwischen Intensivierung und technischer Verbesserung zum Anlaß, um die Arbeitsintensivierung zu bestreiten. Dies wird nicht nur durch die provozierende Art der Vorgabe erleichtert, sondern auch noch durch den Umstand, daß keine großartige optische Wirkung von weiteren Intensivierungen ausgehen kann, weil das Arbeitstempo im Glühlampenwerk sich ohnehin nahe an der physischen Leistungsgrenze bewegt. Dazu kommt, daß Intensivierungsmaßnahmen im allgemeinen von Rationalisierungsmaßnahmen ausgehen, sich also gewissermaßen dahinter verbergen können. Häufig wird daher argumentiert, Rationalisierungsmaßnahmen führten zu relativen Arbeitserleichterungen, die zwar mehr Leistung,

aber keine Mehrbelastung mit sich brächten. Teilweise ist sogar nur noch von Arbeitserleichterung die Rede. Solche Auffassungen haben ihre Berechtigung darin, daß die allgemeine Tendenz zur Intensivierung sich keineswegs gradlinig durchsetzt.⁹¹⁾

Die Arbeitsplätze, die ich mechanisiert habe, haben immer eine Arbeitserleichterung mit sich gebracht. Wir wollen möglichst Handarbeit ersetzen oder erleichtern. (Int. 41)

Mit der Arbeitsbewertung soll beides gleichzeitig erreicht werden, Arbeitserleichterung und eine Erhöhung der Produktivität. (Int. 19)

Klar, Leistungssteigerung, ohne daß die Frau mehr gefordert wird. Die Arbeitsvorgänge werden einfacher, rationelleres Arbeiten. (Int. 3)

Erhebliche Einsparungen für den Unternehmer sowie Arbeitserleichterung als Konsequenz. Man kann ein höheres Arbeitstempo erreichen, ohne die Menschen dabei mehr zu belasten. Die Arbeitsbewertung führt zu einem günstigeren psychologischen Klima unter den Arbeitenden. (Int. 30)

Tut er nicht. Man würde die Wege so gestalten, daß er den kürzeren Weg hat, aber es entsteht keine Mehrbelastung, aber er bringt mehr Leistung. Wenn jemand jahrelang einen Arbeitsgang gemacht hat, stellt der auch nicht um. Wenn der vorher 700 Stück gebracht hat, und jetzt 1000 macht, dann muß der leichter arbeiten, obwohl ihm das als mehr vorkommt. Verschärfung, so würde ich unsere Aufgabe nicht sehen. (Int. 5)

Die letzte Antwort führt uns zu einem weiteren Aspekt der Produktivkraftsteigerung. In der bürgerlichen Gesellschaft erscheint die Produktivkraft der Arbeit notwendig in verkehrter Form als Produktivkraft des Kapitals. Die Produktionspotenz des gesellschaftlich kombinierten Arbeitskörpers und die Entfaltung der materiellen und geistigen Produktivkräfte stellen sich als Eigenschaften des Kapitals dar. Produktivitätssteigerungen kommen daher ausschließlich dem Kapital, aber nicht den Arbeitern zugute. Das gilt für den Verbesserungsvorschlag des Maschinenarbeiters

91) Vgl. a.a.O., S.199.

ebenso sehr wie für die Erfindung des Ingenieurs. Dieser "Scheidungsprozeß der geistigen Potenzen" geht die Lohnarbeiter nichts an, da die Resultate ihrer Arbeit kontraktmäßig dem Kapitalist als sein Eigentum zufallen. Das zu akzeptieren, fällt den besser gestellten wissenschaftlich-technischen Lohnarbeitern leichter als den Maschinenarbeitern, weil sie es noch nicht im selben Maße wie diese gewöhnt sind, im ständigen Abwehrkampf gegen das Kapital die Reproduktionsbedingungen ihrer Arbeitskraft zu behaupten.

Es kommt ja darauf an, für dieselbe Bezahlung mehr Produktionsausstoß zu erzielen, ohne daß allerdings mehr Energie von den Arbeiterinnen aufgebracht wird. Wir müssen ihnen dann versuchen klar zu machen, daß die Handgriffe schließlich vereinfacht worden sind. Sie wundern sich nämlich, daß sie 100 Stück mehr produzieren, aber daß ihr Lohn gleichgeblieben ist. Da gibt es immer Schwierigkeiten. Meist liegt es an der mangelnden Intelligenz. Das sind ja meistens ungelernete Frauen, die auch nicht gerade aus den oberen Gesellschaftsschichten kommen. Ganz einsehen tun sie es dann natürlich immer noch nicht, aber sie gewöhnen sich mit der Zeit und dann hat es sich gegeben. (Int. 18)

Wenn etwas verändert wird, ist es ja eine technische Veränderung bei uns, da fällt ja ein Arbeitsgang weg, wenn sich nun die Stückzahl erhöht hat, dann ist das ja die Quintessenz. Aber die Arbeit ist ja einfacher geworden. Die Arbeiterinnen sagen dann, wir machen doch mehr. Man kann es denen dann nicht beibringen, das will einfach nicht verstanden werden. (Int. 25)

Die Vorstellung, daß die Früchte der Produktivitätssteigerung ausschließlich dem Kapital zufallen, kann sogar zur Rechtfertigung von Lohnsenkungen werden.

Es wäre ungerecht, wenn bei der gleichen Tätigkeit die Löhne mit der gesteigerten Produktivität gesteigert würden. Wenn die Arbeit durch Rationalisierung gesteigert wird, dann müßte man auch Abstriche an der Bezahlung machen. (Int. 28)

Ein nicht unwichtiges Mittel der Profitsteigerung ist die Entwertung der Arbeitskraft durch Vereinfachung und Par-

zellierung der konkreten Tätigkeit. Die Rationalisierungsmaßnahmen der Refa-Abteilung führen stets zur Neubewertung der ökonomisierten Arbeitsplätze, die tendenziell auf Rückstufung abzielt mit dem Argument, die jeweilige Arbeit falle nun nicht länger unter die tarifvertraglich definierten Tätigkeitsmerkmale der bislang an diesem Arbeitsplatz gültigen Lohngruppe. Dem entspricht das Mißtrauen der Teilarbeiter gegen jede Ökonomisierungsmaßnahme.

Bei jeder neuen Sache gibt Schwierigkeiten, da hat jeder Angst um seinen Geldbeutel. Es ist uns aber gelungen, das Mißtrauen abzubauen. (Int. 21)

Während die betroffenen Handarbeiter der despotischen Form der Ökonomisierung ihren Widerstand entgegensetzen, betonen die Kopfarbeiter in ihrer Eigenschaft als Ökonomisierer eher die Seite der gesellschaftlichen Nützlichkeit der Verfahren, was zu der Auffassung führen kann, der Nutzen der Produktivitätssteigerung sei allseitig und komme sowohl dem Unternehmen wie den Lohnarbeitern zugute.⁹²⁾ Teilweise kommt es im Zusammenhang mit solchen verkehrten Ideen vom Allgemeininteresse zur ausgesprochenen Identifikation mit dem Unternehmensgewinn.

Zu erleichtern, mit weniger Anstrengung mehr zu erreichen. Das geht Hand in Hand. Der Betrieb hat Gewinn und der Arbeiter auch. (Int. 38)

Beide sollten was davon haben, Gewinn für uns und für die Frauen. (Int. 45)

Die Arbeitsplätze werden erleichtert, schwierige Arbeiten werden geteilt, Geld zu bringen, ohne jemandem weh zu tun, das ist die schönste Art unternehmerisch zu sein. (Int. 34)

Freilich existiert auch bei den wissenschaftlich-technisch

92) Vgl. a.a.O., S.191: "Teilweise wird gerade von dem Ansporn zu größerer Verausgabung von Arbeitsleistung durch solche Verfahren ebenso eine Steigerung des Arbeitereinkommens wie des Unternehmerprofits erwartet."

qualifizierten Arbeitern eine Ahnung davon, wer der eigentliche Nutznießer der Arbeitsbewertung ist, ohne daß damit überhaupt schon die kapitalistische Anwendung wissenschaftlicher Arbeitsanalyse hinterfragt würde.

In der Firma ist die Arbeitsbewertung zu einseitig auf die Belange der Firma abgestimmt, sie muß auch auf die Arbeiter abgestimmt werden. Eine Umgewöhnung bringt Widerstand mit sich. Die Arbeitsbewertung sollte eine größere Produktivität nach sich ziehen ohne Mehrarbeit von Seiten der Arbeiter. Sie sollte wirklich eine Arbeitserleichterung bringen. (Int. 30)

Einige Befragte machen sich daher weder Harmonievorstellungen oder gar den ungeschminkten Interessenstandpunkt des Kapitals zu eigen, noch beurteilen sie Ökonomisierungsmethoden ausschließlich aus der Sicht zunehmender Objektivierung und Verwissenschaftlichung. Vielmehr nehmen sie den mit der despotischen Seite der Ökonomisierung gesetzten Widerspruch, den Interessenkonflikt zwischen Arbeit und Kapital, in ihre Überlegungen auf.⁹³⁾ In dem Maße, wie die durch die Art der Fragestellung stimulierte verkürzte Gegenüberstellung von wissenschaftlich-neutraler Funktion einerseits und despotischem Instrument der Kapitalherrschaft andererseits in den Hintergrund tritt, erscheint der Refa-Ingenieur als Teilarbeiter mit außerordentlich beschränkten Kompetenzen. In der Auseinandersetzung um die Reproduktions- und Konsumtionsbedingungen der Arbeitskraft hat er sich an den vom Kräfteverhältnis zwischen Arbeit und Kapital abgesteckten Positionen zu orientieren, die mehr oder weniger durch institutionelle Regelungen mar-

93) Solche Argumente werden indessen den Ergebnissen der Hauptstudie zufolge nur von einer kleinen Gruppe von Befragten vorgebracht. Hier klingt an, "daß die Doppelrolle des Refa-Ingenieurs weniger als persönliches Problem der Betroffenen zu interpretieren ist, daß in der widersprüchlichen Bestimmtheit seiner Arbeitstätigkeit vielmehr strukturell bedingte Gegensätze der Interessen im betrieblichen Zusammenhang ihren Ausdruck finden." A.a.O., S.202.

kiert sind.

Wenn der Arbeiter den halben oder den doppelten Satz verdient, dann bin ich eine Niete. Kommt ein Einwand von den Arbeitern, etwa: Unsere Lohngruppe ist falsch eingestuft, dann wird dieser Einwand als Klage an den Betriebsrat weitergegeben. Danach wird zwischen Betriebsrat und Arbeitsvorbereitung und Arbeitsbewertung diskutiert und die Lohngruppen werden neu eingestuft. In letzter Zeit gab es wenig Aktivitäten des Betriebsrats. Der vorherige Betriebsrat setzte sich in dieser Hinsicht viel mehr für die Arbeiter ein. (Int. 4)

Wir haben hier das Refa-System. Der Zeitnehmer kommt, stellt den Arbeitsablauf fest in puncto einzelne Zeiten. Das wird dann bewertet und in Bezug gesetzt zum Tarifvertrag. Die Abteilungsleitung wird dabei zu Rate gezogen, wenn die Stabsstelle die Werte errechnet hat. Auch der Mitarbeiter kann Einspruch erheben. (Int. 29)

Nicht zuletzt aus solchen Gründen wenden sich einige Befragte gegen den Vorwurf, die Refa-Leute seien als Arbeitstempoverschärfer zu bezeichnen.

Das sind Leute, die nicht so informiert sind. Das geht nur um die Leistungsermittlung. Das Geld wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entschieden. Das Prinzip ist richtig, wie es gehandhabt wird, hängt von den Vorgesetzten ab. (Int. 13)

Hier ist gleichsam ein Gesichtspunkt jener umfassenderen Einsicht angesprochen, daß der eigentliche Antagonist der Maschinenarbeiter nicht der lohnabhängige Kopfarbeiter, sondern das Kapital ist; daß der Gegensatz zwischen Hand- und Kopfarbeit kein Klassengegensatz ist, sondern ein Gegensatz innerhalb der Arbeiterklasse.

Diese Einsicht kann sich beschleunigt durchsetzen, sobald die wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter selber zunehmend der Ökonomisierung unterworfen werden, so daß sie immer weniger an der Illusion festhalten können, selber Subjekt der Produktivkraftentwicklung zu sein. Freilich haben

die Überlegungen zum Gegensatz von Hand- und Kopfarbeit gezeigt, daß es mit der Auflösung solcher Illusionen noch lange nicht so weit ist, als daß sie bereits ihre Wirksamkeit eingebüßt hätten. Es konnte vielmehr anhand vieler Beispiele aus unseren Interviewprotokollen dokumentiert werden, wie tief die Kluft zwischen Maschinenarbeitern und ingenieurtechnischem Personal nach wie vor ist.

Unsere Frage, ob ähnliche Verfahren der Arbeitsbewertung auch auf Ingenieurtätigkeiten angewandt werden könnten, fördert denn auch kaum Antworten zutage, die an dieser Stelle die gemeinsame Stellung von technischen Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmern hervorheben. Jeweils die Hälfte des Samples beantwortet die Frage eher zustimmend beziehungsweise eher abweisend.⁹⁴⁾ In den zustimmenden Antworten wird teilweise darauf verwiesen, daß solche Verfahren bereits Anwendung finden würden, teils wird angedeutet, daß man sich individuelle Vorteile davon erhofft, wenn die eigene Leistung objektiv kontrolliert und gemessen würde.⁹⁵⁾

Die analytische Arbeitsbewertung wäre auch auf Angestelltentätigkeiten anwendbar. Das wäre positiv. In den USA sind

94) Das Ergebnis der Hauptstudie, wonach fast die Hälfte der Befragten die Anwendung solcher Verfahren im Ingenieurbereich ohne Einschränkungen für möglich hält, während nur jeder Vierte sie für nicht anwendbar hält, unterscheidet sich doch recht deutlich von dem der Vorstudie. A.a.O., S.234. Zu den Bemühungen arbeitsorganisatorischer Rationalisierung im Angestelltenbereich vgl. auch Leistungsnorm für Angestellte, in: Capital 12/72; R.Kübel, Jeder Zweite muß gammeln, in: Plus 8/1971.

95) Im Unterschied zu den Diplom-Ingenieuren sind es offenbar die Techniker, die sich von stärkerer Standardisierung ihres Arbeitsplatzes eher Vorteile erwarten. Häufig findet sich die Erwartung einer objektiveren und gerechteren Bewertung der Leistung. Vgl. a.a.O., S.246. Interessanterweise sind es aber zugleich in erster Linie die Techniker, die eine Verschärfung der Arbeitssituation als Folge arbeitsorganisatorischer Rationalisierung im ingenieurtechnischen Bereich befürchten. A.a.O., S.260.

Multimomentaufnahmen für Angestellte bereits eingeführt worden. Wenn man bei den Arbeitern die Arbeitsbewertung einführt, dann sollte das auch bei den Angestellten eingeführt werden, aber die Angestellten sträuben sich dagegen. Dies sollte für die Angestellten natürlich auch eine größere Lohngerechtigkeit nach sich ziehen. (Int. 4)

Ja, würde ich für richtig halten. Gegen die Anwendung sind vielleicht die, die nichts machen, die ihre Leistung nicht kontrollieren lassen wollen. Die sagen das mit dem Argument, geistige Arbeit sei nicht bewertbar. (Int. 41)

Umgekehrt wird in den negativen Antworten häufig das Argument vorgebracht, Ingenieurarbeit könne nicht auf dieselbe Weise bewertet werden wie manuelle Arbeit.⁹⁶⁾ Teilweise werden inhaltliche Besonderheiten der ingenieurtechnischen Aufgaben angeführt, wobei indes eingeräumt wird, daß die Arbeitsbewertung bei Routinearbeit schon möglich wäre;⁹⁷⁾ teilweise wird jede Form von Arbeitsbewertung mit dem Hinweis auf Geistesarbeit pauschal zurückgewiesen.⁹⁸⁾

Wie soll zum Beispiel beurteilt werden, wenn ich einen Jugoslawen zusammenschleife, wenn er für 1000 DM Teile in den Korb geschmissen hat, und zwar bewußt ?! Es ist schlechter zu bewerten, wenn einer Verantwortung hat. (Int. 45)

96) In denjenigen Betrieben, wo nach Auskunft der Befragten der Hauptstudie bereits Verfahren der Arbeitsbewertung auf technische Angestellte angewandt werden (Typ I), finden sich vergleichsweise mehr Befragte als in solchen Betrieben, wo das noch nicht der Fall ist (Typ II), die standardisierte Bewertungsverfahren im Ingenieurbereich für anwendbar halten. Die vergleichsweise höhere Zahl von ablehnenden Antworten in den Betrieben des Typs II deutet darauf hin, "daß für diese Befragten mangels eigener unmittelbarer Erfahrung die Arbeitsbewertungsverfahren im Bereich der manuellen Arbeit als Bezugspunkt für die Beantwortung der vorliegenden Frage herangezogen worden sind." A.a.O., S.236.

97) Vgl. a.a.O., S.240.

98) Nur von etwa 12% der Befragten der Hauptstudie wird die Frage nach der Formalisierbarkeit und Standardisierbarkeit im ingenieurtechnischen Bereich mit Begründungen zurückgewiesen, die auf eine hermetische und verselbständigte Konzeption 'geistiger Arbeit' schließen lassen. A.a.O., S.252.

Wenn anwendbar, dann müßte die Tätigkeit so schematisch sein, wie der Arbeitsplatz einer Frau in der Fertigungsline hier. Auch im Konstruktionsbüro ist die Arbeitsbewertung nicht anwendbar. (Int. 22)

Man kann das nicht so objektiv beurteilen, Gedanken können Sie nicht so messen, besonders, wenn da ein neues Problem auftaucht. Bei Routine ist das schon anders, da müßte ein ganz besonderer Problemfaktor dann eingeführt werden. (Int. 26)

Das ist schwer zu sagen, wir haben uns auch schon Gedanken darüber gemacht. Das ist Gedankenarbeit, für Geistesarbeit möchte ich das ablehnen. (Int. 3)

Andere Befragte gehen in ihrer Ablehnung noch weiter. Sie kündigen gegen die Einführung von Arbeitsbewertungsverfahren für technische Angestellte Widerstand an.

Prinzipiell nicht. Ich würde mich aber dagegen wehren, auch mit Kollegen zusammen, ich will selbständig sein. (Int. 14)

Ist auch versucht worden und abgeblasen worden. Man müßte sich energischer zur Wehr setzen. (Int. 24)

Da ist natürlich für einen, der die Leistung bringt, die der Betrieb verlangt, nichts zu befürchten. Für einen Schwächeren kann das gefährlich werden. Ich selber hätte nichts dagegen, wenn höhere Angestellte bewertet werden nach Punkten. Das wäre was neues. Aber das Betriebsklima könnte von den Schwächeren her gesehen darunter leiden. Von den Ingenieuren würde es bestimmt Widerstand dagegen geben. (Int. 16)

Hier deutet sich bereits die Bereitschaft an, Rationalisierungsmaßnahmen auf Kosten des technischen Angestellten nicht ohne weiteres hinzunehmen, wenngleich offen bleibt, ob der angekündigte Widerstand der Aufrechterhaltung professioneller Privilegien dienen soll, oder ob er bereits als Teil des gemeinsamen Abwehrkampfes aller Lohnarbeiter begriffen wird.

Um hier differenzieren zu können, hätte sorgfältiger und gründlicher nachgefragt werden müssen. Es hätte sich beispielsweise angeboten, genauere Informationen über die Arbeit der neu installierten Standard- und Verfahrensabteilung, über geplante und mögliche Rationalisierungen im

im Einsatzbereich des ingenieurtechnischen Personals einzuholen. Auf der Grundlage solcher Informationen wäre es möglich gewesen, präzise Fragen zur verstärkten Standardisierbarkeit wissenschaftlich-technischer Tätigkeitsfelder zu stellen und über Folgeprobleme zu sprechen. Dies ist nicht nur deshalb unterblieben, weil keine systematischen Arbeitsplatzbeobachtungen gemacht werden konnten, sondern auch deshalb, weil die eminente Bedeutung des Problems theoretisch nicht hinreichend geklärt worden war.

Die Anregungen aus dem Antwortmaterial der Vorstudie haben indessen nicht unwesentlich dazu beigetragen, daß der Fragenbereich zur Anwendung von Arbeitsbewertungsverfahren auf Ingenieure und Techniker für den teilstandardisierten Leitfaden, der der Hauptstudie zugrundeliegt, erheblich erweitert wurde. Infolgedessen sind die entsprechenden Befunde der Hauptstudie auch in qualitativer Hinsicht weit gehaltvoller.

IV. Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Ingenieuren und Arbeitern

Im Maße, wie sich die Arbeits- und Lebensbedingungen lohnabhängiger Ingenieure und Techniker an die der "gewerblichen Arbeitnehmer" annähern, entwickeln sie ein Bewußtsein grundlegender Gemeinsamkeiten mit den anderen Lohnabhängigen. Es ist daher zu fragen, welche empirischen Anhaltspunkte dazu angeführt werden können; ob noch von einem resistenten Bewußtsein der "sozialen Distanz" gegenüber der Industriearbeiterschaft gesprochen werden kann; ob umgekehrt bereits der Lohnarbeiterstatus für wichtiger gehalten wird als die beruflichen Besonderheiten, worin sich das ingenieurwissenschaftliche Personal von anderen Lohnarbeitern unterscheidet.

Mit dieser empirischen Wendung der Frage nach der Entstehung des Klassenbewußtseins setzen wir voraus, daß die gewerkschaftlich hochorganisierte Industriearbeiterschaft immer schon ein klareres Bewußtsein des Gegensatzes von Arbeit und Kapital hat als das wissenschaftlich-technische Personal, auch wenn die Vorstellungen der Industriearbeiter selber mehr oder weniger in den Mystifikationen befangen sind, die das Kapitalverhältnis an seiner Oberfläche zeigt. Wir fragen also nicht abstrakt nach dem Entwicklungsstand des Klassenbewußtseins unserer Befragten, sondern wir fragen nach dem Annäherungsprozeß desjenigen widersprüchlichen Bewußtseins, das weitgehend in professionellen Vorstellungen befangen ist, an ein ebenfalls strukturell widersprüchliches Bewußtsein, das aber die professionelle Borniertheit bereits abgestreift hat. Wenn wir am Antwortmaterial der vorangegangenen Kapitel die Widersprüchlichkeit des empirischen Bewußtseins wissenschaftlich-technischer Lohnarbeiter dargestellt haben, so schlägt sich darin beides nieder, sowohl die Formen widersprüchlichen Bewußtseins, die allen Lohnarbeitern gemeinsam sind, als auch die

besonderen Vorstellungen lohnabhängiger Ingenieure und Techniker.

Alle Lohnarbeiter unterliegen zum Beispiel der Mystifikation, als Eigentümer ihrer Arbeitskraft dem Kapital freiwillig und als gleichberechtigte Vertragspartner gegenüberzutreten. Diese Illusionen sind aber beim ingenieurwissenschaftlichen Personal empirisch stärker entwickelt als bei Maschinenarbeitern, weil beide Lohnarbeitergruppen in unterschiedlichem Maße der Erfahrung ihrer realen Abhängigkeit vom Kapital ausgesetzt sind.⁹⁹⁾ Infolgedessen ist auch bei den Industriearbeitern das Bewußtsein der Gegnerschaft zum Kapital weit schärfer ausgeprägt als bei den höheren technischen Angestellten. Dieser Unterschied des empirischen Bewußtseins ist auch durch den Gegensatz von Kopf- und Handarbeit im unmittelbaren Produktionsprozeß vermittelt. Sind die Kopfarbeiter einerseits dem Kapital als Lohnabhängige entgegengesetzt, so stehen sie andererseits im Widerspruch zu den weniger qualifizierten Arbeitern, indem sie diese überwachen und mit Rationalisierungsmaßnahmen die Voraussetzungen zur Lohnsenkung, Intensivierung der Arbeit und Freisetzung schaffen. Das soziale Selbstverständnis der Kopfarbeiter ist also durch eine doppelte Frontstellung geprägt.

Unterschiede und Widersprüche finden sich freilich auch in der Industriearbeiterschaft selbst. Auch hier gibt es

99) H.Jung hat versucht, den unterschiedlichen Entwicklungsgrad der realen Subsumtion hochqualifizierter Ingenieure und manueller Teilarbeiter mit der Kategorie des "voll entwickelten Warencharakters der Arbeitskraft" zu analysieren, vgl. H.Jung, Zu den klassentheoretischen Grundlagen einer sozialstatistischen Analyse der Klassen- und Sozialstruktur der BRD, in: Klassen- und Sozialstruktur der BRD 1950 - 1970, Teil I, hrsg. IMSTF, Frankfurt 1972. Der angesprochene Unterschied ist zweifellos für die innere Gliederung der Arbeiterklasse von außerordentlicher Wichtigkeit. Allerdings halten wir es für falsch, wenn aus dem "entwickelten Warencharakter" ein Kriterium zur Unterscheidung zwischen Lohn-
(Fortsetzung)

Qualifikations- und Einkommensunterschiede, hierarchische Beziehungen und Konkurrenz. Diese Differenzen haben jedoch nicht dieselbe Festigkeit erlangt wie die zwischen Technikern und Arbeitern. Die Absonderung des technischen und leitenden Personals von der Masse der Lohnarbeiter ist über die genannten Bedingungen hinaus durch die Angestelltengesetzgebung noch vertieft worden. Angestellte verfügen über eine günstigere Kranken- und Altersversorgung als sogenannte gewerbliche Arbeitnehmer, über vorteilhafteren Kündigungsschutz, Urlaubsregelungen, monatliches Gehalt etc.

Im historischen Entwicklungsgang der Ausdifferenzierung von Kopfarbeiterabteilungen innerhalb des produktiven Gesamtarbeiters bilden die höheren technischen Angestellten ein soziales Selbstverständnis aus, wonach sie sich in einer Art von Mittelstellung zwischen Arbeit und Kapital begreifen.¹⁰⁰⁾ Aufgrund dieser doppelten Abgrenzung nach oben und nach unten kann das Bewußtsein ihrer Gegnerschaft zum Kapital wachsen, ohne daß damit gleichzeitig und im selben Maße die Einsicht grundlegender gemeinsamer Interessen mit den übrigen Lohnarbeitern sich ausbreiten muß. Umgekehrt gilt ebenfalls, daß das Bewußtsein wachsender Gemeinsamkeiten mit der Arbeiterschaft nicht mit bewußter Gegnerschaft zum Kapital einhergehen muß. So können sich im Verlauf der tendenziellen Auflösung von Klassenvorur-

arbeitern innerhalb und Lohnarbeitern außerhalb der Arbeiterklasse gemacht werden soll.

100) Vgl. dazu S. Braun, Das Gesellschaftsbild der Angestellten, in: Atomzeitalter 9/1967; derselbe und J. Fuhrmann, Angestelltenmentalität, Berufliche Position und gesellschaftliches Denken der Industrieangestellten, Neuwied u. Berlin 1970; U. Jaeggi u. H. Wiedemann, Der Angestellte in der Industriegesellschaft, Stuttgart 1966; vgl. auch die kritische Auseinandersetzung mit der "Angestelltenliteratur" bei U. Kadritzke, a.a.O., und H. Steiner, Soziale Strukturveränderungen im modernen Kapitalismus, Zur Klassenanalyse der Angestellten in Westdeutschland, Berlin(DDR) 1967.

teilen verschiedene empirische Übergangsformen aus professionellen Illusionen und partiellen Einsichten in die wirkliche Klassenlage als Lohnarbeiter herausbilden. Daher ist es empirisch nicht ganz einfach, zwischen solchen Vorstellungsmustern zu unterscheiden, die eher auf eine illusorische soziale Zwischenstellung bezogen sind, und solchen, die stärker auf die Lohnabhängigkeit der technischen Angestellten und damit auf ihre objektive Zugehörigkeit zur Arbeiterklasse verweisen.

Es zeigt sich, daß eine unmittelbare Frage nach der Bedeutung der Lohnabhängigkeit ein empirisch wenig geeigneter Weg ist, um herauszufinden, ob die objektiv gemeinsame Stellung von Ingenieuren und Arbeitern im Selbstverständnis der Befragten eine Rolle spielt. Die direkte Frage nach der Lohnabhängigkeit führt in eine Schwierigkeit hinein, die in der Differenz zwischen dem wissenschaftlichen und dem Alltagsbegriff der Lohnabhängigkeit begründet liegt (101). Der wissenschaftliche Begriff der Lohnabhängigkeit

101) Ähnlich wie H.Jung versuchen auch andere Autoren zwischen eigentlicher Arbeiterklasse und den übrigen Lohnabhängigen zu unterscheiden, indem sie den Begriff der "formellen Lohnabhängigkeit" einführen. Unseres Erachtens hat dieser Versuch zu einer Verwechslung zwischen wissenschaftlichem Begriff und Alltagsbegriff der Lohnabhängigkeit geführt: H.Lange verwendet den Ausdruck "formelle Lohnabhängigkeit" zur Charakterisierung jener Gruppen der 'wissenschaftlich-technischen Intelligenz', die aufgrund ihrer "realen Teilhabe an Unternehmerfunktionen" der Bourgeoisie subjektiv und objektiv näherstünden als dem Proletariat, H.Lange, Wissenschaftlich-technische Intelligenz - Neue Bourgeoisie oder neue Arbeiterklasse? Köln 1972, S.136. Andere Autoren, darunter auch Jung, sprechen bereits dann von einem "formellen Lohnarbeitsverhältnis", wenn die entsprechenden Arbeitskräfte überdurchschnittlich qualifiziert sind und komplizierte Arbeit verausgaben; vgl. dazu den Aufsatz Klassenstruktur und Klassenbewußtsein in der BRD, in: SoPo 24/1973, S.58. Dem liegt zwar noch die Annahme zugrunde, daß die betreffenden hochqualifizierten Arbeitskräfte in der Regel Mehrarbeit leisten; indessen ist diese Implikation kein notwendiger Bestandteil des Status der formellen Lohnabhängigkeit. Das zeigt sich bei F.Deppe, der selbst solche
(Fortsetzung)

ist das Kriterium der Zugehörigkeit zur Arbeiterklasse. In der Alltagssprache ist ein Lohnabhängiger aber ganz dasselbe wie ein "Arbeitnehmer". Dieser Begriff schließt zwar die Bedeutung der Klassenzugehörigkeit nicht aus, er ist jedoch weiter gefaßt. So werden beispielsweise solche Spitzenmanager, die unstrittig Profitanteile beziehen und zur Kapitalistenklasse gehören, in der Bevölkerungsstatistik zu den abhängig Beschäftigten gezählt. Die Frage, ob die gemeinsame Situation der Lohnabhängigkeit oder der graduelle Unterschied in Entlohnung und Tätigkeit mehr ins Gewicht falle, erhält damit einen Doppelsinn. Im Extremfall kann diese Frage als Frage nach den Gemeinsamkeiten zwischen Unternehmensführung und Lohnarbeitern mißverstanden werden. Dafür steht folgende Antwort:

Lohnabhängiger zu sein, das geht ja bis zum Geschäftsführer hinauf. Die graduellen Unterschiede sind wichtiger.
(Int. 5)

Dagegen erweist sich die Frage, ob sich die Situation der Ingenieure und Arbeiter durch die ökonomische und technologische Entwicklung angleiche, beziehungsweise ob sich an den Unterschieden zwischen beiden Gruppen nichts ändere, als fruchtbarer. Dieser Frage liegt der Umstand zugrunde, daß sich im Zuge der Vergesellschaftung und Verwissenschaftlichung des kapitalistischen Reproduktionsprozesses der Anteil der Lohnabhängigen an der erwerbstätigen Bevölkerung beständig erhöht. Gleichzeitig finden Strukturveränderungen innerhalb der Klasse der Lohnabhängigen statt. Dabei nimmt der Anteil der Angestellten an der Gesamtzahl der Lohnarbeiter auf Kosten der gewerblichen Arbeitnehmer zu, und unter den Angestellten selbst weisen wiederum die

Manager als Lohnabhängige bezeichnet, die faktisch das genaue Gegenteil sind, nämlich fungierende industrielle Kapitalisten. Vgl. dazu Deppe, Leitende Angestellte, Führungsideologien und die Aufgaben der Gewerkschaften, in: Soziale Stellung und Bewußtsein der Intelligenz (Hrsg. Kievenheim und A. Leisewitz), Köln 1973, S. 291; vgl. auch Kievenheim, a.a.O., S. 292.

technischen Angestellten das stärkste Wachstum auf.¹⁰²⁾

Die rapide Zunahme ingenieurtechnischer Berufsgruppen führt zu einem relativen Verlust an Privilegien, zum Verlust einer überkommenen Sonderstellung und zu Angleichungen an die Lebensbedingungen anderer Lohnarbeitergruppen. Einige Ergebnisse jenes Angleichungsprozesses und ihr Reflex in den empirischen Vorstellungen und Erwartungshaltungen der Ingenieure und Techniker wurden bereits vorgestellt. Dazu zählen unter anderem die begrenzten Aufstiegschancen, Funktionsverlust und Parzellierung der Ingenieur Tätigkeit, Vereinseitigung und Austauschbarkeit des Arbeitsvermögens und Verlust der Arbeitsplatzsicherheit.

Wenn diese nachteiligen Folgen auch den einzelnen Befragten mehr oder weniger deutlich vor Augen stehen, so heißt das nicht, daß sie deshalb schon bereit und in der Lage sind, diese einzelnen Aspekte zusammenfassend als Anglei-

102) Vgl. dazu die sozialstatistischen Materialien des IMSF, Klassen- und Sozialstruktur der BRD 1950 - 1970, Teil II, Frankfurt 1973; Projekt Klassenanalyse, Materialien zur Klassenstruktur der BRD, Zweiter Teil, Grundriß der Klassenverhältnisse (1950-1970), Westberlin 1974; Nach einer Untersuchung des SPIEGEL, Die Berufe der Spiegel-Leser, 2. Ingenieure, Hamburg 1969, war 1969 eine Mehrheit von 83% der Ingenieure lohnabhängig. Trotz der in diesen Zahlen dokumentierten stets geringer werdenden Chance, sich selbständig zu machen, ist der entsprechende Wunsch unter lohnabhängigen Ingenieuren und Technikern doch noch mehr oder weniger lebendig. So heißt es in einem Zwischenbericht zum Forschungsprojekt "Soziale Situation und soziales Bewußtsein von Ingenieuren" der Forschungsstelle der Hochschule für Wirtschaft und Politik, Hamburg (Verfasser: W.Laatz u.a.) o.J.: "Immerhin 36% der angestellten Ingenieure haben im Laufe ihres Berufsweges ernsthaft damit geliebäugelt, selbständig zu werden", a.a.O., S.93. Ähnlich wie in unserer Hauptstudie hinsichtlich des Verhältnisses von Aufstiegswunsch und Aufstiegschance müßte die Reichweite des Wunsches, eine selbständige ökonomische Existenz zu gründen, mit der Einschätzung der Befragten konfrontiert werden, inwieweit sie diesen Wunsch überhaupt für realisierbar halten. Erst dann läßt sich über die Bedeutung solcher Aspirationen etwas aussagen.

chung von Ingenieuren und Arbeitern zu interpretieren. Das liegt unter anderem daran, daß es sich bei der tendenziellen Annäherung um einen langfristigen Entwicklungsprozeß handelt, der aufgrund unmittelbarer Erfahrungen allein nicht erfaßt werden kann. Daher ist es auch nur eine Minderheit von einem Fünftel der Befragten, die Angleichungstendenzen für gegeben hält, während mehr als ein Drittel gegenteiliger Meinung ist.¹⁰³⁾

Typische Antworten derjenigen, die keine Angleichungen zwischen Ingenieuren und Arbeitern für gegeben halten, sind folgende:

Die Unterschiede zwischen Ingenieuren und Arbeitern vergrößern sich. Der Arbeiter wird immer mehr zum Techniker, die Handwerker verschwinden. Es gibt insgesamt eine Verlagerung zum Sektor der technischen Angestellten. (Int. 4)

Daß die Facharbeiter und Ingenieure sich angleichen, das würde ich nicht sagen. Aber die Qualifikationserfordernisse an Facharbeiter werden und müssen steigen. Die Ausbildung für Facharbeiter muß technisch besser werden. (Int. 49)

103) Vgl. dazu ausführlicher Seltz, a.a.O., S.186 ff. Wie sich auch in den Befunden der Vorstudie auf den folgenden Seiten zeigen wird, werden Angleichungstendenzen hauptsächlich als 'Aufwertung' des Facharbeiters gesehen. In dieser Hinsicht weist die Hauptstudie jedoch eine viel eindeutigere Tendenz auf, denn eine Mehrheit der graduierten und diplomierten Ingenieure und sogar zwei Drittel der Techniker sehen insgesamt eher eine Aufwertung der Arbeiter als Tendenz bzw. Resultat der technologischen Entwicklung, a.a.O., S.214 f; ähnlich auch die Befunde im Forschungsbericht des SOFI, a.a.O., S.93 ff. Die Differenz zwischen Vor- und Hauptstudie beruht hier möglicherweise auf der unterschiedlichen Fragetechnik. In der Hauptstudie wird in einzelnen nachgewiesen, in welchen Aspekten Angleichungen, in welchen bleibende Unterschiede wahrgenommen werden. So erweist sich vor allem das Merkmal der Qualifikation als Abgrenzungskriterium, indem zwei von fünf Technikern, die Hälfte der Graduierten und zwei Drittel der Diplomierten angeben, daß es hier zu keinen Angleichungen kommen wird. Umgekehrt zeigt sich in den Stellungnahmen zur Frage, ob es hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Stellung zu Angleichungen zwischen ingenieurtechnischem Personal und Arbeitern kommen werde, daß die positiven Nennungen bei weitem überwiegen.

Unterschiede werden bestehen bleiben. Vom Arbeiter selbst wird durch die Entwicklung immer mehr verlangt. Der Einrichter oder Bediener von Automaten wird immer mehr zum kleinen Techniker. Die Zahl der Ingenieure wird ansteigen und die der Arbeiter, die wird immer weniger. Die Vorteile der Angestellten sind schon eingeholt worden, das vermischt sich immer mehr. Die Unterschiede sind die, daß der Ingenieur die größere Verantwortung hat oder mehr Wissen mitbringt. (Int. 5)

Hier wird also festgestellt, daß die Qualifikationsanforderungen für Facharbeiter steigen, daß der Facharbeiter tendenziell zum Techniker wird und daß die Anzahl der technischen Angestellten steigt, während im Verhältnis dazu die Zahl der Arbeiter abnimmt. Das Bemerkenswerte an diesen Stellungnahmen ist, daß darin eben jene Phänomene beschrieben werden, in denen die Angleichungstendenz sich durchsetzt. Gleichwohl legen die Befragten Wert auf die Feststellung, daß Unterschiede zwischen Arbeitern und Ingenieuren bestehen bleiben. Dieser offensichtliche Widerspruch in den Antworten verdeutlicht, wie brüchig die Vorstellung von der sozialen Distanz zwischen Arbeitern und Ingenieuren bereits geworden ist.

Diejenigen Befragten, die der Meinung sind, die Lebenssituation der Arbeiter und Ingenieure werde sich angleichen, bedienen sich zum Teil derselben inhaltlichen Argumente. Auch hier verhält es sich häufig so, daß "Angleichung" nicht im Sinne einer Abwertung des ingenieurtechnischen Personals verstanden wird, sondern als Aufwertung der Facharbeiter.

Dadurch, daß sich alles mehr und mehr spezialisiert und dadurch ein Niveaueausgleich stattfindet. Mehr von unten aber als von oben. Der Facharbeiter wird mehr leisten können. (Int. 9)

Einerseits wird man immer welche brauchen, die die Dreckarbeit machen, und es wird immer andere geben, die sich die Hände nicht schmutzig machen. Eine Angleichung wird aber auf alle Fälle stattfinden. Die Facharbeiter müssen intelligenter werden und höher qualifiziert werden. Die Ingenieure erhalten dadurch eine gewisse Konkurrenz. (Int. 18)

Kann einerseits festgestellt werden, wie brüchig die Illusion der privilegierten Sonderstellung geworden ist, so ist andererseits darauf hinzuweisen, daß die Vorstellung einer allmählichen Angleichung der Lebensbedingungen von Arbeitern und Ingenieuren nicht zwangsläufig mit partiellen Einsichten in die gemeinsame Klassenlage aller Lohnarbeiter zusammenhängen muß. Es ist nämlich durchaus denkbar, daß jene Befragten, die eine Höherqualifizierung der Facharbeiterberufe und deren Angleichung ans technische Personal erwarten, einen neuen Trennungsstrich quer durch die Lohnarbeiterklasse ziehen wollen: Auf der einen Seite Ingenieure, Meister und qualifizierte Facharbeiter, auf der anderen Seite die Masse der ungelernten und angelernten Hilfskräfte. Solche neuen Abgrenzungsmöglichkeiten werden in folgender Antwort sichtbar:

Wissen Sie, ich sage mal so: vielleicht Facharbeiter und Ingenieure, daß die sich aufeinander zu bewegen. Die anderen Arbeiter machen dann die Kuliarbeit. Facharbeiter werden und müssen sich mehr qualifizieren, wenn sie mithalten wollen. (Int. 3)

Während die meisten Befragten eine Angleichung als Aufwertung und Anhebung des Qualifikationsniveaus der Facharbeiter verstanden wissen wollen, so ist es nur eine Minderheit, die in diesem Zusammenhang auf die Veränderungen des Ingenieurberufs zu sprechen kommt, die sich aus der massenhaften Anwendung ingenieurwissenschaftlichen Personals im Produktionsprozeß ergeben haben.

Gewisse Klassenunterschiede werden wahrscheinlich immer sein, aber die Unterschiede zwischen Facharbeitern und Ingenieuren werden geringer. Der hohe Stand der Technik führt dazu, daß Facharbeiter ingenieurtechnische Kenntnisse haben müssen. Man weiß nicht, wie sich die Qualifikation entwickelt. Früher waren die Ingenieure eine Klasse für sich, die heute nicht mehr so existiert. Heute sind es zu viele, da gibt es Unterschiede zwischen den Ingenieuren selbst. (Int. 11)

Sie spielen auf das akademische Proletariat an. Ja, durch bessere Ausbildung der Facharbeiter wird es mehr und mehr

eine Angleichung geben. Es wird mehr und mehr Ingenieure geben, man kann sagen, daß es ein Massenberuf wird wie in Rußland. Und in gleichem Maße wird die humanistische Ausbildung zurückgehen und Berufe, wie etwa der juristische, werden in den Hintergrund treten, das Technische aber in den Vordergrund. Der Ingenieurberuf wird zweifellos ein Massenberuf, das erfordert die Technik. Es wird dann kein Standesbewußtsein mehr geben wie früher. Aber das kann man ja letzten Endes nur gut heißen. (Int. 44)

An die Stelle des Standesbewußtseins, von dem hier die Rede ist, tritt freilich nicht unmittelbar ein Bewußtsein der Lohnabhängigkeit oder des Gegensatzes zum Kapital. Demgegenüber läßt sich an einer anderen Antwort des zuletzt zitierten Ingenieurs exemplarisch zeigen, daß die Vorstellung der Gemeinsamkeit, die an die Stelle des Standesdünkels tritt, in diesem Fall nichts anderes ist als die Illusion jener "Betriebsfamilie", die keinen Interessengegensatz mehr kennt:

Die Arbeiter haben ja nicht genügend Interesse am Betrieb und an den technischen Dingen. Sie ziehen noch nicht gemeinsam an einem Strang. Die Entwicklung der Technik und die Schulung des Menschen wird aber allmählich in Zukunft die Interessenunterschiede beseitigen. Wir werden mehr und mehr zu einer Einheit kommen, denn der Facharbeiter ist genauso Mensch wie der Mensch am Zeichenbrett. Mehr und mehr wird es zu einer Angleichung kommen, das ist auch zu begrüßen, das liegt im Zug der Zeit. (Int. 44)

Insgesamt lassen die Antworten auf die Frage nach Angleichungen und Unterschieden zwischen Arbeitern und Ingenieuren erkennen, daß das Bewußtsein der Distanz und der Abgrenzung gegenüber der Arbeiterschaft - einmal als beherrschendes Moment in den Vorstellungen des technischen Personals zur Zeit der frühen Industrialisierung unterstellt - nachdrücklich destabilisiert worden ist. Freilich hat sich auch gezeigt, welche widersprüchlichen Vorstellungen aus dem Auflösungsprozeß mittelständischer und professioneller Vorurteile hervorgehen können. So ist in den Gesprächspro-

tokollen einerseits die Rede vom Druck der wachsenden Konkurrenz, der auf Techniker und Ingenieure durch hochqualifizierte Facharbeiter ausgeübt werde, von der Vermassung des Ingenieurberufs und davon, daß die Vorteile der Angestellten schon eingeholt worden seien. Andererseits wird die relative Deprivilegierung der höheren technischen Angestellten und der Abbau des Standesdenkens nicht zwangsläufig auf den Lohnarbeiterstatus bezogen, unter dem sich ihre reelle Subsumtion unter das Kapital vollzieht. Im Gegenteil: Die tendenzielle Angleichung zwischen Ingenieuren und Arbeitern wird nicht als die ihnen gemeinsame Unterordnung unter die Despotie des kapitalistischen Produktionsprozesses begriffen, sondern sie erscheint als Aufwertung des Sozialstatus und der gesellschaftlichen Anerkennung der Facharbeiter. Somit läßt sich der ganze Vorgang auch als "Professionalisierung" der höherqualifizierten Arbeitergruppen wahrnehmen, und das ermöglicht es dem ingenieurwissenschaftlichen Personal, zeitweilig in veränderter Form an seinen professionellen Illusionen festzuhalten.

Weiterhin konnte festgestellt werden, daß der Abbau von Standesvorurteilen zu einer "Gemeinschaftsideologie" führen kann, die alle Betriebsangehörigen auf ein vorgeblich gemeinsames Betriebsziel verpflichten will. Die Wahrnehmung gewisser Angleichungstendenzen ist also keineswegs unmittelbar an die wachsende Einsicht in den allen Lohnarbeitern gemeinsamen Klassengegensatz zum Kapital gekoppelt.

Nun ist die illusorische Gemeinschaftlichkeit zwischen Kapital und Arbeit zweifellos eine jener Vorstellungen, die sich in den Nachkriegsjahren in dem Maße in den Köpfen der Lohnarbeiter ausbreiten konnten, wie die Kampftätigkeit der Arbeiterklasse nachließ. Indessen soll auch die seit der Rezession von 1966/67 einsetzende Verschärfung der

Klassenauseinandersetzungen nicht unerwähnt bleiben.¹⁰⁴⁾ Beide Vorstellungen, sowohl die der sozialpartnerschaftlichen Harmonie als auch die des Interessengegensatzes, resultieren aus der Struktur des Kapitalverhältnisses. Auch die Vorstellungen lohnabhängiger Ingenieure und Techniker sind deshalb nicht frei von der Erfahrung gegensätzlich bestimmter Interessen. Das gilt für die der Trennung von Hand- und Kopfarbeit entspringenden Gegensätze innerhalb der Arbeiterklasse ebenso wie für den Klassenwiderspruch zwischen wissenschaftlich-technischen Lohnarbeitern und Kapitaleigentümern. Das Bewußtsein der genannten Widersprüche tritt teilweise auf die Frage in Erscheinung, ob die Befragten sich eher zu den Arbeitern oder zur Betriebsführung zählen. Diese Frage fordert die Ingenieure und Techniker förmlich zu einer differenzierten Antwort über ihre widersprüchliche Stellung in der Betriebshierarchie heraus.

Jeder fünfte Befragte zählt sich eher zu den Arbeitern, fast die Hälfte will sich weder auf die eine noch auf die andere Alternative festlegen, und jeder Dritte zählt sich eher zur Betriebsführung.¹⁰⁵⁾ In der Verteilung der Ant-

104) Vgl. Beiträge des IMSF, Die Septemberstreiks 1969 - Darstellung, Analyse, Dokumente, Frankfurt 1969; Gewerkschaften und Klassenkampf - Kritisches Jahrbuch 1972, 1973, 1974, Frankfurt (Hrsg. Jacobi, Müller-Jentsch, Schmidt); M. Schumann, F. Gerlach, A. Gschlößl, P. Milhoffer, Am Beispiel der Septemberstreiks - Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse? Frankfurt 1971.

105) Die Untersuchungsgruppe der Hauptstudie polarisiert sich an dieser Frage viel stärker: 30% zählen sich zu den Arbeitern, nur 20% geben eine Art "Mittelstellung" an und 47% zählen sich zur Betriebsleitung. Vgl. Stück, a.a.O., S. 125. Maßgebliche Momente bei der Bestimmung des betrieblichen 'Standorts' sind Qualifikation und Position in der Leitungshierarchie, a.a.O., S. 132 ff. Aber auch der Einsatzbereich bzw. die Abteilungszugehörigkeit spielt hier eine nicht unerhebliche Rolle. Dabei zeigt sich, daß vor allem die Beschäftigten aus Konstruktion, Forschung und Entwicklung sich eher zu den Arbeitern rechnen (40%) gegenüber 34% (Fortsetzung)

worten reflektiert sich insofern die jeweilige Stellung in der betrieblichen Leitungshierarchie, als diejenigen, die sich eher zu den Arbeitern zählen, überwiegend Techniker ohne Leitungsfunktionen sind, während umgekehrt diejenigen, die sich eher der Betriebsführung zurechnen, überwiegend leitende Ingenieure sind.

Die Antworten der ersten Gruppe sind zumeist lapidar. Man zählt sich "ganz klar zu den Arbeitern" und muß offenbar auch gar nicht näher begründen, warum das so ist. In den wenigen Begründungen wird auf die eigene betriebliche Stellung oder auf die soziale Herkunft verwiesen.

'Betriebsleitung'), während es in den Fertigungsabteilungen eine ausgesprochene Minderheit (12% gegenüber 63% 'Betriebsleitung') ist, a.a.O., S.136 ff; Ähnlich auch Kurucs, Das Selbstverständnis von Naturwissenschaftlern in der Industrie - Ergebnisse einer Befragung promovierter Industriechemiker, Weinheim 1972, S.126. Stück, a.a.O., S.137 f : "In den Abteilungen, in denen die -niedriger qualifizierten- technischen Angestellten mit der Planung und Vorbereitung der Arbeit in der unmittelbaren Fertigung sowie mit der Organisation und Kontrolle des unmittelbaren Fertigungsprozesses selber beschäftigt sind, dominiert eindeutig die Zuordnung zur Betriebsleitung. Es sind also die Techniker in der Fertigungsplanung und in der Fertigung, insbesondere aber die nicht-leitenden Techniker in der Arbeitsvorbereitung sowie die graduierten Ingenieure, die als Sachbearbeiter bzw. Gruppenleiter in der Fertigungsplanung und in der unmittelbaren Fertigung konzentriert sind, die sich besonders häufig zur Betriebsleitung rechnen. Der Charakter dieser Tätigkeit - Ökonomisierung der lebendigen Arbeit in der unmittelbaren Fertigung - prägt demnach offensichtlich selbst bei den Technikern und Ingenieuren, die in der Fertigungsplanung ohne Anweisungsbefugnisse arbeiten, sowie bei den ausführenden Technikern, die mit Arbeitsvorbereitung und Zeitstudien beschäftigt sind, das Selbstverständnis einer Zugehörigkeit zur Betriebsleitung. Diese Einschätzung spiegelt damit sowohl den Inhalt der 'indirekten' Leitungstätigkeiten als auch die organisatorische Verbindung dieser Abteilungen mit der Betriebsleitung innerhalb der Organisationsstruktur der Betriebe wider."

Ich fühl mich mehr zu den Arbeitern hingezogen, ich fühl mich der geistigen Arbeit nicht so verbunden. Wenn man in einer anderen Position ist, dann ist es notgedrungen so, daß man zur Betriebsführung gehört. (Int. 14)

Eher zu den Arbeitern, weil ich die Denkweise der Leute noch nicht ganz abgelegt habe, weil ich den Leuten zu sehr verbunden bin. (Int. 15)

Zwei Diplom-Ingenieure betrachten ihre Zugehörigkeit zu den Arbeitern indes als ein Durchgangsstadium, das sie so bald wie möglich mit einem Aufstieg in höhere Positionen beenden möchten.

So wie es zur Zeit gehandhabt wird, rechne ich mich zu den Arbeitern. Die Firma gibt keine Selbstverantwortung und Anerkennung. Wäre das gegeben, würde ich mich zur Firmenleitung rechnen. (Int. 30)

Zeitlich gesehen mehr zu den Arbeitern. Ich bin ja in der Durchführung tätig, im Fertigungsbereich. Aber im Hinblick auf Führungsaufgaben, ich werde später mehr in der Führung tätig sein. (Int. 39)

Während in diesen Antworten eine Aufstiegsorientierung zu Tage tritt, die eigentlich nicht gerade die gemeinsame Stellung mit den Arbeitern akzentuiert, finden sich bei denjenigen, die sich weder den Arbeitern noch der Betriebsführung zuordnen, Hinweise auf ein zum Teil recht klares Bewußtsein wachsender Gemeinsamkeiten zwischen Arbeitern und höheren technischen Angestellten. In diesen Fällen ist die Ablehnung der vorgegebenen Alternative nicht als ein Versuch zu werten, per Distanzierung von den Arbeitern das höhere Sozialprestige der eigenen Stellung herauszustreichen.

Zur Betriebsführung zähle ich mich nicht. Ich sehe mich als arbeitenden Menschen an. (Sind die Abteilungsleiter zur Betriebsführung zu zählen?) Unterscheiden tun sie sich eigentlich nicht. Das ist eine Sache der inneren Einstellung, der eine fühlt sich als Führer geboren, aber Lohnabhängige sind ja eigentlich alle. (Int. 20)

Gibt es nur diese zwei Gruppen? Zur Betriebsführung eigentlich nicht. Vor allem bei der AEG habe ich mich genauso

behandelt gefühlt wie ein Arbeiter, und wir waren auch alle eine Kategorie gegenüber der Werkführung. Da hätte man höchstens unterscheiden können in schwarze und braune Kittel. Hier bin ich eher in einer Art Verbindungsgruppe. (Int. 40)

Der Trend geht dahin, daß durch die Technologie mehr Angestellte erforderlich sind. Das sollte man sehen, wenn man von Arbeitern und Angestellten spricht, die Grenzen verwischen sich ja. Der Ingenieur macht oft Handarbeiten, die andere früher nicht gemacht haben. (Int. 45)

Die Befragten, die sich angesichts der provozierenden Alternative nicht ohne weiteres den Arbeitern zurechnen wollen, beziehen sich häufig in durchaus realistischer Einschätzung der funktionalen Unterschiede zwischen technischen Angestellten und Arbeitern auf besondere Tätigkeitsmerkmale, was am Arbeitnehmerstatus aber nichts ändere. Das gelte auch für die Ausübung von Leitungsfunktionen.

Ich stehe in einer Zwitterstellung, aber in Wirklichkeit bin ich Arbeitnehmer. Denn schon der Vorarbeiter hat ja Unterweisungsbefugnis, aber deswegen würde ihn niemand zur Betriebsführung rechnen, oder? Aber über dem Meister fängt es langsam an. (Int. 6)

Auch wenn in dieser Antwort von einer Zwitterstellung die Rede ist, so kann sie in ihrem Kontext schon allein deshalb kaum als "reiner" Ausdruck der Illusion, zwischen Arbeit und Kapital eine Sonderstellung einzunehmen, interpretiert werden, weil explizit vom Arbeitnehmerstatus die Rede ist. Solche Illusionen dürften sich eher in folgender Antwort niederschlagen:

Das ist eine schwierige Frage. Es gibt viele Leute, die die mittlere Führungsschicht zu den Arbeitern rüberziehen wollen. Die Werksleitung sagt zu mir: du bist Unternehmer, aber das bin ich ja garnicht. Man hängt zwischen beiden Dingen. (Int. 34)

Was die widersprüchlich bestimmten Interessen angeht, die der eigenen Tätigkeit als Kopfarbeiter anhaften, so werden

sie von einer Reihe der Ingenieure und Techniker ausdrücklich angesprochen. Teilweise weist man auf die Vermittlerrolle hin, die man im Konflikt zwischen Arbeit und Kapital zu spielen hat, teilweise hebt man den Widerspruch der eigenen Position hervor, der darin besteht, daß man selber Lohnarbeiter ist und dennoch die Interessen der Betriebsführung vertreten soll.

In meiner Position muß man nach oben und nach unten gucken. Man muß beide Interessen vertreten. Wenn was von oben kommt, muß man das unten versüßen, mit Zucker reden, besonders bei den Frauen. (Int. 29)

Wissen Sie, ich habe weder vor der einen Seite Hemmung, noch stelle ich mich zur anderen. Ich bin mir klar darüber, daß ich auch nur Arbeiter bin. Wir stehen da genau zwischen den Fronten. (Int. 1)

Ich soll auf der einen Seite hier praktisch den Arbeitgeber vertreten, aber trotzdem bin ich auf der anderen Seite Arbeitnehmer, das ist ganz klar. (Entstehen daraus Konflikte?) Ja, praktisch ist das tatsächlich so. Privat stehe ich immer auf der Arbeitnehmerseite. Praktisch werden wir so gering bezahlt und haben solche Interessen der Betriebsführung zu vertreten, das ist doch widersprüchlich. (Int. 28)

In diesem Zusammenhang ist es nun durchaus nicht so, daß alle Befragten unumwunden auf die Interessenkonflikte ihrer betrieblichen Stellung zu sprechen kommen. Zum Teil werden die Konflikte hinter einer Gemeinschaftsideologie neutralisiert:

Zur Gemeinschaft eher. Ich kann es mir nicht leisten, innerhalb der Gemeinschaft mehr zu einer Seite zu stehen. (Int. 4)

Diese Antwort ist auf eigentümliche Weise ambivalent. Denn die Bereitschaft, sich der "Gemeinschaft" unterzuordnen, ist vom unterschwelligen Eingeständnis getragen, daß hinter jener gemeinschaftlichen Fassade gegensätzliche Interessen aufeinander stoßen.

Auch anhand anderer Antworten wird deutlich, daß in der

vorgegebenen Alternative "Arbeiter oder Betriebsführung" nicht nur eine funktionale Unterscheidung, sondern zugleich auch die Artikulation eines Interessengegensatzes gesehen wird, auch wenn die Existenz eines Gegensatzes mehr oder weniger bestritten beziehungsweise heruntergespielt wird. Dazu die Stellungnahme eines Befragten, der sich der Betriebsführung zurechnet:

Da muß ich sagen Betriebsführung, von der Funktion her, bei einer so alternativ gestellten Frage. In erster Linie kenn ich die Trennung garnicht, ich arbeite mit meinen Leuten zusammen. (Int. 36)

Hier wird auf die funktionale Seite der Leitungstätigkeit und auf den kooperativen Charakter der hierarchischen Beziehungen abgestellt, während das trennende Moment zurückgewiesen wird. Andere Techniker und Ingenieure, die sich zur Betriebsführung zählen, wenden sich gleichsam vorbeugend gegen die Interpretation, daß diese Zuordnung mit einem elitären Selbstverständnis verbunden sei:

An und für sich ist es uns ja vorgegeben, also daß wir eine verantwortliche Stellung haben und der Leitung angegliedert sind. Was nicht heißen soll, daß man sich als großer Mann vorkommt und die Mitarbeiter nur als notwendiges Übel betrachtet. (Int. 23)

Nur einer der Gruppe, die sich zur Werksleitung zählt, bringt seinen Lohnarbeiterstatus explizit ins Spiel, indem er sich selber als Arbeitnehmer mit Führungsfunktionen charakterisiert.

Mich selbst zur Betriebsführung. Das ist aber keine Klassifizierung. Auch der Direktor ist Arbeitnehmer, auch ich habe selber Führungsfunktionen. (Int. 9)

Die meisten dieser Gruppe zählen sich dagegen ohne Wenn und Aber zur Betriebsleitung. Sie verweisen dabei auf ihre leitende Stellung oder auf das Gewinninteresse, welches sie

in ihrer Position glauben vertreten zu müssen.

Betriebsführung, das ist klar, allein schon durch die Stellung bedingt. (Int. 44)

Eher zur Betriebsführung. Man muß darauf achten, daß wir wirtschaftlich arbeiten. Das ist ja mehr oder weniger das Anliegen der Werksleitung. Man muß auf Gewinn achten, insofern gehöre ich mehr zur Betriebsführung. (Int. 49)

Selbst wenn eine völlig widerspruchsfreie Identifikation mit dem Unternehmensziel vorzuliegen scheint, kann die Zuordnung zur Betriebsführung nicht generell derart interpretiert werden, als käme sie einer Ignoranz gegenüber dem Unterschied zwischen technischem Leitungspersonal und Geschäftsführung gleich. Zur Geschäftsführung hätte sich vermutlich nur noch ein Bruchteil derjenigen rechnen können, die sich der Betriebsleitung zugeordnet haben. Gegenüber einem verhältnismäßig scharf umrissenen Begriff wie "Geschäftsführung", der nur den Vorstand eines Unternehmens beziehungsweise das Spitzenmanagement einschließt, ist "Betriebsführung" ein Begriff mit verhältnismäßig weitem Interpretationsspielraum. Er bezieht sich zunächst einmal auf die Werksleitung, kann jedoch - je nach Auslegung - nach oben auf die Unternehmensführung und nach unten auf sämtliche Kopfarbeiterfunktionen ausgedehnt werden, wobei die irreführende aber außerordentlich verbreitete Vorstellung delegierter Unternehmerfunktionen zweifellos Vorschub leistet.¹⁰⁶⁾ Eine umstandslose Zuordnung zur "Betriebsführung" deutet infolgedessen darauf hin, daß diese Gruppe von Befragten sich bisher kaum veranlaßt sieht, die scheinbare Interessenähnlichkeit zwischen technischem und leitendem Personal einerseits und der Kapitalseite andererseits zu hinterfragen. Hier dürfte das Bewußtsein, eine besondere Vertrauensstellung an der Seite des Unternehmers innezuhaben, noch am stabilsten sein.

106) Vgl. dazu die Kritik in Autorenkollektiv, a.a.O., 1. Teil

Umgekehrt können wir annehmen, daß diejenigen Befragten, die sich weder den Arbeitern noch der Betriebsführung zurechnen, sich keine Illusionen über eine Interessenidentität von wissenschaftlich-technischen Lohnarbeitern und Kapital machen, und daß in ihren Köpfen die professionellen Momente zumindest nicht mehr über die wachsende Erkenntnis der eigenen Lohnabhängigkeit dominieren. Diese Befragten sind nämlich, ähnlich wie die dritte Gruppe, die sich eher zu den Arbeitern zählt, verhältnismäßig häufig der Meinung, sie seien von Entlassungsgefahr und Arbeitslosigkeit ebenso sehr bedroht wie die Arbeiterschaft. Im Unterschied dazu ist der überwiegende Teil der Gruppe, die sich eher zur Betriebsführung zählt, der Meinung, Techniker und Ingenieure seien von Rationalisierung und Arbeitsplatzverlust nicht betroffen.

In der Hauptstudie ist die Frage nach der betrieblichen Stellung um eine Frage nach der gesellschaftlichen Stellung ergänzt worden. Es wurde gefragt, "welcher gesellschaftlichen Klasse oder Schicht" sich die Ingenieure und Techniker zurechnen: "Zur Arbeiterklasse, zu einer besonderen Schicht innerhalb der Arbeiterklasse, zu einer Zwischenschicht oder zur Klasse der Besitzenden?"¹⁰⁷⁾ Außerdem wurde mit einer Nachfrage die Möglichkeit gegeben, eine selbstgewählte Bezeichnung des eigenen gesellschaftlichen 'Standorts' anzugeben. Obgleich ein relativ enger Zusammenhang zwischen der Einschätzung der eigenen betrieblichen und der gesellschaftlichen Stellung besteht, ist nicht zu übersehen, daß beide Fragestellungen verschiedenartige Dimensionen enthalten. Während die Frage nach der betrieblichen Stellung eher auf den funktionalen Aspekt abstellt, spricht die nach der gesellschaftlichen Stellung weitere Dimensionen an, darunter Denkformen wie die 'Angestelltenmentalität', die Vorstellung einer gesellschaftlichen 'Mitte', einer 'dichotomischen' Klassengliederung etc., die unter anderem über

107) Stück, a.a.O., S.139 ff.

die soziale Herkunft, Ausbildung, Sozialgesetzgebung, Berufsverbände und Gewerkschaften vermittelt werden. Beide Variablen - die betriebliche und die gesellschaftliche 'Selbstverortung' - ergänzen einander auch insofern, als inhaltlich gegensätzliche Verortungen keineswegs ungewöhnlich sind, anhand derer sich die Vielschichtigkeit der beiden Kategorien herausarbeiten läßt. So könnte angesichts der Tatsache, daß jeder fünfte Befragte aus der Hauptstudie, der sich der Betriebsleitung zurechnet, sich zugleich als Teil der Arbeiterklasse versteht, vermutet werden, der 'Betriebsleitung' werde eine rein funktionale Bedeutung zugemessen, die dem Bewußtsein der Klassenzugehörigkeit untergeordnet sei.

Hier ist allerdings ein einschränkender Hinweis vonnöten: Das artikuliert soziale Selbstverständnis, Teil der Arbeiterklasse oder einer ihrer Gruppierungen zu sein, ist ebensovienig ein eindeutig interpretierbarer Ausdruck, wie die zustimmenden Stellungnahmen zur größeren Bedeutung der Lohnabhängigkeit gegenüber den beruflichen und funktionalen Besonderheiten es sind. Der umgangssprachliche Begriff der Arbeiterklasse fällt in etwa mit dem der Industriearbeiterschaft zusammen. So gesehen identifizieren jene Ingenieure und Techniker ihre soziale Stellung mit der der Industriearbeiter. Das schließt eine widerspruchsvolle, mehr oder weniger klare Ahnung ihres Gegensatzes zum Kapital ein. Mit der betrieblichen 'Selbstverortung' verhält es sich nun ganz ähnlich. Aufgrund des Doppelcharakters der Leitung als Funktion eines Arbeits- und eines Ausbeutungsprozesses und ihrer notwendig despotischen Form ist auch hier die Entscheidung, sich den 'Arbeitern' oder der 'Betriebsleitung' zuzurechnen, keineswegs frei von der Ahnung des darin eingeschlossenen Gegensatzes. Es läßt sich daher kaum entscheiden, ob in der Zuordnung zu den Arbeitern auf betrieblicher Ebene oder zur Arbeiterklasse auf überbetrieblicher Ebene ein entwickelteres Bewußtsein der Lohnabhän-

gigkeit sich artikuliert. Beide Befunde bringen eine gewisse soziale Nähe zur Arbeiterschaft zum Ausdruck, deren Stellenwert als Indikatoren einer Annäherung zwischen Arbeitern und Ingenieuren erst in Verbindung mit anderen Fragestellungen adäquat eingeschätzt werden kann. Auch dann erst läßt sich umgekehrt angeben, inwieweit die Zuordnung zur 'Zwischenschicht' oder zum 'Mittelstand' ebenfalls Ansätze zu einer realistischeren Einschätzung der Klassenlage wissenschaftlich-technischer Lohnarbeiter enthält.

V. Lohngerechtigkeit und Einkommensverteilung

1. Leistung und Ausbildung im Einkommensvergleich

Das monatliche Gehalt der hochqualifizierten technischen Angestellten fungiert als Wertäquivalent der wissenschaftstechnischen Arbeitskraft, das heißt, als Kaufsumme der lebensnotwendigen Gebrauchsgüter, die zum gewohnheitsmäßig fixierten Lebensstandard lohnabhängiger Techniker und Ingenieure gehören. Dieser Lebensstandard dient als Orientierungspunkt dafür, ob das eigene Einkommen als ausreichend angesehen wird. Da der Lohn nicht unmittelbar als Äquivalent der Arbeitskraft, sondern in notwendig verkehrter Form als Gegenwert der Arbeitsleistung erscheint, werden die Einkommenserwartungen außerdem durch jene Vorstellungen bestimmt, die sich der einzelne Lohnarbeiter über seinen spezifischen Produktionsbeitrag macht. Indem sich der Lohn als unmittelbares Resultat der verausgabten Arbeit darstellt, wird der einzelne Lohnarbeiter im Vergleich seiner eigenen Leistung mit der Arbeitsleistung anderer versuchen festzustellen, ob er "leistungsgerecht" bezahlt wird. Innerhalb des produktiven Gesamtarbeiters bildet der Vergleich mit anderen Arbeitsarten und Teilfunktionen von gleicher, höherer oder niedrigerer Leistung den Bezugsrahmen der Erwartung eines angemessenen Einkommens.¹⁰⁸⁾

Sobald das Entsprechungsverhältnis zwischen Einkommenserwartungen und wirklichem Lohn gestört ist - sei es durch Kaufkraftschwund, sei es durch Verschiebungen innerhalb des betrieblichen Einkommensgefüges, indem z.B. die tariflichen Löhne und Gehälter schneller steigen als die außer-tariflichen Gehälter - kann es zu einer Unzufriedenheit

108) Vgl. Beckenbach, a.a.O., S. 33 ff; L.v. Friedeburg, Soziologie des Betriebsklimas. Studien zur Deutung empirischer Untersuchungen in industriellen Großbetrieben, Frankfurt 1963; vgl. auch Runciman's Bezugsgruppentheorie, Relative Deprivation and Social Justice, Harmondsworth 1972.

mit dem Einkommen kommen. Diese ist in unserer Untersuchungsgruppe mit mehr als der Hälfte unzufriedener Befragter nicht unbeträchtlich.¹⁰⁹⁾ Adressat solcher Unzufriedenheit ist in erster Instanz der "Arbeitgeber", von dem ein höheres Äquivalent für die erbrachte Leistung gefordert wird. Die Einkommensunzufriedenheit kann sich jedoch auch gegen andere Teile des produktiven Gesamtarbeiters richten mit der Forderung nach Aufrechterhaltung gegebener oder Wiederherstellung ursprünglicher Einkommensrelationen. In diesem Sinne spielt der Einkommens- und Leistungsvergleich eine nicht zu unterschätzende Rolle bei der Konkurrenz der Lohnarbeiter untereinander. Freilich ist der Vergleich der eigenen Leistung mit der anderer Lohnarbeiter nicht nur insofern von Bedeutung, als sich der Betreffende gegenüber anderen Gruppen des Betriebs benachteiligt fühlt oder nicht. Darüberhinaus ergeben sich aus dem Bezugsrahmen unterschiedlicher Tätigkeiten und Einkommenshöhen grundlegende Einstellungsmuster gegenüber der betrieblichen Einkommenshierarchie und sogar gegenüber der gesellschaftlichen Einkommensverteilung überhaupt.

Indem qualitativ verschiedene Arbeitsarten unter der Form

109) Hier kommt ein deutlicher Unterschied zur Hauptstudie zum Vorschein, Beckenbach, a.a.O., S.46. Dort sind 30% der Befragten zufrieden, 58% teilweise zufrieden und nur 11% unzufrieden. Selbst wenn man in Rechnung stellt, daß der hohe Grad an Unzufriedenheit in der Vorstudie teilweise auf die starke Polarisierung der Untersuchungsgruppe zurückzuführen ist (kaum einer stuft sich als teilweise zufrieden ein), ist die Differenz unübersehbar. Hier schlägt sich möglicherweise der Umstand nieder, daß die Gehälter der Befragten der Hauptstudie deutlich über dem statistischen Durchschnitt liegen, während die der Vorstudie vermutlich - die Einkommenshöhe wurde hier nicht systematisch erhoben - darunter liegen. Gegen diese Begründung spricht freilich der Befund der Hauptstudie, daß die Einkommenszufriedenheit relativ unabhängig von der tatsächlichen Einkommenshöhe ist. Vgl. a.a.O., S.47 f. Die wirkliche Einkommenshöhe spielt aber insofern eine vermittelnde Rolle, als sie mit entsprechenden Gehältern verglichen werden kann, die von anderen Firmen gezahlt werden.

des Lohns auf die ihnen gemeinsame abstrakte Arbeitsleistung reduziert werden, erhalten sie erst jenen Maßstab, der ihre quantitative Verschiedenheit zum Ausdruck bringen kann: Das Maß jeder Arbeitsleistung ist ihr Preisausdruck, ihre jeweilige Lohnhöhe.

Nun wird die Vorstellung des leistungsgerechten Einkommens jedoch von zwei Seiten infrage gestellt. Einmal ist der "angemessene" Lohn nur als Durchschnittswert beständiger Arbeitsmarktschwankungen festzustellen. Der empirische Preisausdruck der Arbeitsleistung stellt sich daher fast regelmäßig als Abweichung vom Wert der Arbeitskraft dar. Zum anderen ist es ebenso offenkundig, daß es neben dem aus eigener Arbeit resultierenden Einkommen auch noch andere Einkommensquellen gibt, wie beispielsweise das Einkommen aus Aktienkapital.

Aus den genannten Gründen gehört die Vorstellung der Gleichheit von Lohn und Leistung keineswegs derart zum festen Meinungsbestand der Befragten, als daß ihre Geltung nicht hinterfragt würde. Für die Kritik an der Vorstellung des "gerechten Lohns" steht folgende exemplarische Antwort:

Wie wollen Sie aus den Bedürfnismaßstäben der Industrie und der Gesellschaft eine gerechte Bezahlung vornehmen? Gerecht können Sie nie bezahlt werden, das ist ein Unding, weil es nie jemanden gab, der gerecht bezahlen konnte. Wenn ich mich als Fliesenleger hätte anlernen lassen, der braucht keine Ausbildung. Ich kenne eine Aktionärin, die hat mal früher ein Vermögen geerbt, ein verwöhntes Kind, wie wollen Sie die mit mir vergleichen, das muß real meiner Situation entsprechen. (Int. 1)

Es verhält sich also durchaus nicht so, daß die Überlegungen, die zur Frage der Berechtigung der Einkommensarten angestellt werden, kritisch gegen die "arbeitslosen" Einkommensarten gewendet werden. Dieser Eindruck wird auch in anderen Antworten bestätigt. Bevor diese jedoch näher untersucht werden, ist das Problem der Revenueformen noch einmal in seiner theoretischen Bedeutung zu rekapitulieren: Der

dem Geldkapital entspringende Zins hat als quasi natürliche - wenn auch völlig verdrehte - Form des Werts an der Oberfläche der bürgerlichen Gesellschaft dieselbe Daseinsberechtigung wie der Arbeitslohn.¹¹⁰⁾ Beide scheinen aus selbständigen "Revenuequellen" zu fließen und lassen keine Spur über die wahre Herkunft des Werts erkennen. Insofern existiert auch gar kein Vergleichsmaßstab, woran die "Berechtigung" des Einkommensunterschieds zwischen Aktionären und Lohnarbeitern gemessen werden könnte. Das Alltagsbewußtsein ist vielmehr von der Vorstellung beherrscht, daß der Einsatz von Kapital ein "Risiko" darstellt und sich daher "lohnen" muß.

Ähnliche Vorstellungen, worin sich die Befangenheit im Konkurrenzdenken niederschlägt, finden sich auch in den Antworten der Befragten.¹¹¹⁾

Die Leute stecken Geld rein, da sollen sie auch verdienen, es ist ja ein Risiko dabei, und darum sollen sie auch was 'rauskriegern. (Int. 37)

Er trägt das Risiko seiner Firma, das Risiko, alles zu verlieren. Eventuell ist das eine Ausbeute, die er aus seinem reingesteckten Geld rausholt, die zu hoch ist. Aber das Risiko bleibt und rechtfertigt den Einkommensunterschied. (Int. 49)

Die Dividende eines Aktionärs müßte etwas höher liegen als die Festverzinsung bei den Banken, sonst würde es sich ja nicht lohnen. Es sollte aber nicht so hoch sein, nicht 20%, sondern vielleicht 10 bis 15%. (Int. 4)

Wenn einer Glück hat, sein Vermögen risikolos streuen kann, das ist Glückssache. Obs schön ist, ist 'ne andere Frage. Ich würde versuchen zumindest was eigenes zu lernen, damit ich nicht bei der Beratung von anderen abhängig bin. Wenn ich damit verdiene, warum nicht. Ich bin auf jeden Fall mehr fürs kapitalistische System. (Int. 9)

110) Zum zinstragenden Kapital vgl. MEW 25, Fünfter Abschnitt.

111) In den Interviewleitfaden der Hauptstudie ist die Frage nach dem Einkommensvergleich zwischen technischen Angestellten und Aktionären nicht übernommen worden, was auf den damaligen Stand unserer theoretischen Arbeit zurückzuführen ist.

Gleichwohl findet sich eine Mehrheit von Befragten, die sich gegen die krassen Einkommensunterschiede zwischen technischen Angestellten und Aktionären ausspricht. Diese Befragten kritisieren die Tatsache, daß das Einkommen aus Aktienkapital nicht auf eigener Leistung beruht. Dabei taucht jedoch höchstens andeutungsweise die Einsicht auf, daß das Aktienkapital umgekehrt auf der Aneignung unbezahlter fremder Arbeit beruht. Die Kritik bedient sich hier jener gängigen Fiktion, wonach Eigentum in letzter Instanz auf eigene Arbeit zurückgeführt werden kann.¹¹²⁾ Es bleibt also bei der bloßen Konfrontation der Idee des auf eigener Arbeit gründenden Eigentums mit der faktisch parasitären Aneignung gesellschaftlichen Reichtums ohne Arbeit, ohne daß diese Vorstellung als notwendige Mystifikation des Kapitalverhältnisses schon durchschaut werden könnte.

Manchmal sage ich selber, wir arbeiten nur für die Aktionäre. Sicherlich haben die auch irgendwann einmal dafür gearbeitet und bestimmt gibts auch welche, die als Aktionäre noch arbeiten. (Int. 28)

Kommt drauf an wie sie die Aktien erworben haben. Wenn sie ein Grundstück geerbt haben und dann spekulieren, dann ist es ein ungerechter Gewinn. (Int. 41)

Da ist ja die Diskrepanz nicht gerechtfertigt. Das Kuponabschneiden ist ja keine Leistung. Besitz muß selbst erarbeitet werden. Wenn er bloß ererbt ist, dann ist es nicht gerechtfertigt. Was anderes wäre es, wenn er die Kupons selber durch Leistung erarbeitet hätte. (Int. 44)

Die Aktionäre sind ja Nutznießer, die hatten mal Glück gehabt viel Geld zu haben und davon zu leben. Da steht ja gar keine Leistung dahinter. (Int. 20)

Häufiger als derart explizite Argumente enthalten unsere Interviewprotokolle lediglich die Feststellung, daß die Unterschiede "zu krass" sind. Aber auch hinter solchen Äußerungen steht die unausgesprochene Frage, ob es denn bei

112) Diese Vorstellung einer "sogenannten ursprünglichen Akkumulation" hat Marx gründlich entmystifiziert, vgl. MEW 23, Siebter Abschnitt.

derart krassen Unterschieden mit leistungsgerechten Dingen zugehen könne. Mit anderen Worten: Trotz empirischer Gegenbeispiele halten die Befragten an der Gültigkeit der Vorstellung des leistungsgerechten Einkommens fest. Es ist der in den gesellschaftlichen Verhältnissen selbst wurzelnde Maßstab der Kritik, mit dem sie die wirkliche Einkommensverteilung ansatzweise infrage stellen können.

Insofern ist es auch nicht weiter verwunderlich, wenn der Einkommensunterschied zum Aktionär vergleichsweise häufiger für unangemessen gehalten wird als etwa die Einkommensrelation zwischen Ingenieuren einerseits und den kaufmännischen Angestellten oder den Arbeitern andererseits. Immerhin sind die Einkommen beider Gruppen ihrem Anspruch nach ebenso auf Leistung bezogen wie die Gehälter der technischen Angestellten, während sich zum Einkommen aus Aktienkapital überhaupt kein gemeinsamer Nenner aufweisen läßt. Aktieneinkommen ist also eher ein Gegenstand der Abgrenzung der eigenen Stellung innerhalb des gesellschaftlichen Einkommensgefüges, und umgekehrt fungieren Löhne und Gehälter zunächst einmal als positive Orientierungspunkte der gesellschaftlichen Stellung lohnabhängiger Techniker und Ingenieure.

Dies ändert sich in dem Moment, wo wir von der gesamtgesellschaftlichen Einkommensverteilung absehen und nur jene Einkommen betrachten, die offenbar auf der unmittelbaren Arbeitsleistung ihrer Bezieher beruhen. Hier wiederholt sich gleichsam auf der Ebene der betrieblichen Einkommenshierarchie die Bestimmung der eigenen Stellung in Abgrenzung von und positiver Zuordnung zu der Arbeitsleistung anderer betrieblicher Gruppen. Unmittelbarer Bezugspunkt des Einkommens- und Leistungsvergleichs für den einzelnen wissenschaftlich-technischen Arbeiter sind jene Arbeitskollegen, die in ähnlicher Position und Funktion beschäftigt sind.

In Relation zu anderen Abteilungsleitern, in Relation zu meiner Leistung, die auf Mark und Heller nachweisbar ist durch den jährlichen Gewinn meiner Abteilung, fühle ich mich unterbezahlt. Wir leisten wesentlich mehr. (Int. 10)

Allerdings sind hier die Informationsmöglichkeiten wegen des "Gehaltstabus" erheblich beschränkt.

Ich hab keine Vergleichsmöglichkeiten für eine gerechte Bezahlung. Das Einkommen bleibt unter den Kollegen geheim. Das ist so in Deutschland, das ist aber nicht gut. (Int. 4)

Top secret, was die anderen verdienen. (Int. 7)

Wir Ingenieure solidarisieren uns nicht. Was man verdient, ist ein eifersüchtig gehütetes Geheimnis. Das wird sicherlich auch von der Betriebsleitung bewußt so gesteuert. Um das zu verhindern, müßte man schon eine eigene Gewerkschaft haben. (Int. 18)

Über den Vergleich mit den Kollegen hinaus bietet der Arbeitsmarkt durch die in Zeitungen veröffentlichten Stellenangebote die Möglichkeit an, sich über den Marktpreis vergleichbarer Arbeitsplätze in anderen Firmen zu informieren.

Ich hab mich orientiert, was meine eigene Leistung auf dem Markt wert ist. Alle zwei Jahre sehe ich mir die Annoncen in den Zeitungen an und schreibe Bewerbungen, nur um die Marktlage zu eruieren und um mich selbst zu taxieren. Gleichzeitig benutze ich das als Maßstab für die Gehälter meiner Mitarbeiter, wenn die mit Gehaltsforderungen kommen. (Int. 8)

Ich bin nicht zufrieden. Wenn man im Wirtschaftsteil der Zeitung blättert, und dann liest, wie das im Bundesdurchschnitt aussieht, bin ich nicht zufrieden. (Int. 21)

Um nun herauszufinden, welche inhaltlichen Gesichtspunkte für die wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter von Bedeutung sind, wenn sie beurteilen sollen, ob sie innerhalb des Bezugssystems der betrieblichen Einkommenshierarchie angemessen oder unangemessen bezahlt werden, haben wir nach der Angemessenheit des eigenen Einkommens im Vergleich

zu den Gehältern der Diplom-Ingenieure und kaufmännischen Angestellten, zu den Facharbeiterlöhnen und den Einkommen des höheren Managements gefragt.¹¹³⁾

Im Vergleich zu den Diplom-Ingenieuren spielt erwartungsgemäß das Problem der Ausbildung eine besondere Rolle. Wenn wir aus theoretischen Überlegungen davon auszugehen haben, daß das Gehalt als Preisausdruck der auf bloße Quantität reduzierten Arbeitsleistung gilt, so ist zu fragen, in welchem Zusammenhang die jeweilige Ausbildung zur Arbeitsleistung steht. Zunächst stehen Ausbildung und Leistung in einem unmittelbaren Entsprechungsverhältnis zueinander: Je länger und besser die Ausbildung, desto höher die Leistung. Dieser Zusammenhang schlägt sich unmittelbar in jenen Antworten nieder, die den Diplom-Ingenieuren ohne weiteres ein höheres Einkommen zubilligen als den graduierten Ingenieuren oder den Technikern.

Der Diplom-Ingenieur sollte ruhig ein höheres Einkommen haben, weil er ein Diplom gemacht hat, andere Tätigkeiten als der graduierte Ingenieur ausübt und die Schule länger besucht hat. Seine Leistung zeigt sich ja im Betrieb. (Int. 11)

Gleichaltrige verdienen vielleicht mehr als ich, die jüngeren Diplom-Ingenieure aber nicht. Als Abendschüler kann ich von meinen Fachkenntnissen her gar nicht soviel wissen wie der Diplom-Ingenieur. Bei gleicher Position sollte ein Diplom-Ingenieur mehr verdienen als ich aufgrund seiner umfassenderen und längeren Ausbildung. (Int. 34)

113) Die entsprechenden Befunde der Hauptstudie zeigen, daß die Unangemessenheit der Einkommen der Vergleichsgruppen um so stärker betont wird, je größer deren betriebliche "Distanz" zu den Befragten ist. So werden die Gehälter anderer technisch-wissenschaftlich qualifizierter Gruppen überwiegend für angemessen gehalten. Die Facharbeiterlöhne werden von etwa der Hälfte des Samples als zu hoch eingeschätzt, wobei der Anteil der Diplom-Ingenieure noch darüber liegt. Umgekehrt die Spitzeneinkommen des Managements: Diese werden von nahezu zwei Dritteln für zu hoch gehalten, jedoch am deutlichsten von den Technikern abgelehnt. Beckenbach, a.a.O., S-52 ff.

Das Entsprechungsverhältnis zwischen Ausbildung und Leistung wird mit verschiedenen Gegenargumenten bestritten, die alle mehr oder weniger auf die tatsächliche Diskrepanz zwischen Ausbildung und Tätigkeit bezogen sind. Einige Befragte räumen zwar ein, daß eine höhere Ausbildung im allgemeinen wohl zu einer höheren Leistung führe, aber es sei zu unterscheiden zwischen wirklicher Qualifikation und formaler Qualifikation, denn nicht immer habe der Titel etwas mit wirklichem Können zu tun.

Die Bezahlung sollte nicht nach dem Titel, sondern nach der Leistung geschehen. Aber Diplom-Ingenieure haben ja im allgemeinen eine höhere Leistung, sie haben ja auch eine höhere Ausbildung gehabt. (Int. 20)

Manche betreiben ja einen Kult mit dem Titel. Man sollte die Leute viel mehr nach ihrem menschlichen Auftreten beurteilen und dann auch nach ihrer fachlichen Qualifikation - ich glaube schon, daß ich hier im Vergleich gerecht eingestuft werde. (Int. 40)

Andere weisen auf den Niveauausgleich zwischen Diplomierten und Graduierten hin, der nach einigen Jahren beruflicher Praxis die unterschiedlichen Startchancen wieder wettmache. Der Qualifikationsüberschuß der Diplom-Ingenieure werde abgebaut, so daß es schließlich nur noch nach der tatsächlichen Leistung gehe.

Das ist kaum so, daß die sich nach einigen Jahren in der Fertigung noch von anderen unterscheiden. Beim Diplomierten muß man ja auch sehen, daß er seine Fähigkeiten oft gar nicht zur Anwendung bringen kann. Natürlich ist er leichter einsetzbar wegen seines größeren Wissens. (Int. 26)

Es gibt Differenzen die gerechtfertigt sind, es handelt sich ja um eine andere Arbeit. Später verwischt sich das ja auch. Die Diplom-Ingenieure haben eine bessere Startchance als die graduierten Ingenieure. Später hängt der Aufstieg dann von der tatsächlichen Leistung ab. (Int. 41)

Der Gedanke, daß die Diplom-Ingenieure ihre Fähigkeiten häufig gar nicht zur Anwendung bringen können, läuft in

der Konsequenz darauf hinaus, solche überschüssigen Qualifikationen als einen Luxus größeren Wissens zu betrachten, der nicht in die wirkliche Arbeitsleistung eingeht. Einige Interviewte scheinen sich auf diesen Sachverhalt zu beziehen, wenn sie die praxisfernen Fähigkeiten der Diplom-Ingenieure kritisieren oder überhaupt bezweifeln, daß das Diplom eine geeignete Voraussetzung zur Bewältigung der in den Fertigungsabteilungen anstehenden Aufgaben ist. Hier wäre eine Einkommensdifferenzierung zwischen diplomierten und graduierten Ingenieuren beziehungsweise Technikern nicht gerechtfertigt.

Ich würde mich gegenüber solchen Leuten (Dipl.-Ing.) zurückhaltend verhalten. Blickt der Mann da tatsächlich durch mit all den Sorgen und Nöten, das wäre erst mal entscheidend. (Int. 17)

Diplomierte, das ist so eine Kategorie für sich allein. Es gibt ja auch Ausnahmen. Aber die würden nicht so arbeiten wie wir, die würden sich doch nicht unter eine Maschine legen, die machen das vom Schreibtisch aus. (Int. 24)

Da sollte man keine Unterschiede machen. Die Art der Tätigkeit muß bezahlt werden. Im Fertigungsbereich ist es zum Beispiel so, daß der Fachschulingenieur viel mehr Bescheid weiß, das muß sich dann auch im Einkommen niederschlagen. (Int. 31)

Umgekehrt gilt natürlich auch, daß es ingenieurwissenschaftliche Funktionsbereiche gibt, für die ein Diplom-Ingenieur bessere Voraussetzungen mitbringt, wie beispielsweise für die Forschung.

Der Diplom-Ingenieur wird sagen, der Unterschied sei nicht groß genug. Ich sage aber, er ist angemessen. Wenns einer ist, der bloß auf dem Hocker sitzt, dann brauchts auch nicht mehr zu sein. Für mich ist das schlecht zu beurteilen, weil ich nicht weiß, was ein Diplom-Ingenieur im Forschungsinstitut verdient. Ich würde als Ingenieur grad. übrigens nie dort hingehen, in ein Forschungsinstitut. Letztenendes herrscht dort die Meinung vor, daß der Ausbildungsgrad absolut maßgebend ist. Da gibts von daher eine feste Randordnung. (Int. 36)

Neben den meisten Antworten, die alle mehr oder weniger auf den vermittelten Zusammenhang zwischen Ausbildung und Leistung eingehen, finden sich einige weitere Stellungnahmen, die auf einer anderen Ebene liegen. Sie setzen sich - teils zustimmend, teils ablehnend - mit dem Problem auseinander, ob eine längere Ausbildungsdauer als solche bereits ein höheres Einkommen rechtfertige, weil diese gewissermaßen als "Investition" des Arbeitskraftbesitzers betrachtet werden könne.

Denen wird das Studium ja bezahlt, der wird eingestellt mit einem Gehalt, was der graduierte Ingenieur erst nach fünfzehn Jahren bekommt. Die Differenz könnte kleiner sein. (Int. 16)

Die Akademiker erreichen das, was wir erreicht haben, schneller. Ich habe dafür hart arbeiten müssen. Ich halte das für gerecht. Er hat ja allerhand reingesteckt, er hat ja mehr investiert. (Int. 23)

Unabhängig davon, ob das Studium als private oder als staatliche Investition angesehen wird: In beiden Fällen bezieht man sich implizit auf das Kalkül des sich als Warenbesitzer verhaltenden Lohnarbeiters, der eine gegebene Ware vom Verkauf zeitweilig zurückhält, weil er sich mehr davon verspricht, wenn er zunächst sich daran macht, die Qualität der Ware zu verbessern, um sie dann zu einem höheren Preis loszuschlagen. Uns ist jenes Kalkül bereits im ersten Kapitel begegnet, wo ein Befragter seine Bereitschaft erklärt, zu Beginn seiner beruflichen Laufbahn im Interesse weiterer Qualifikationsmöglichkeiten auf ein gewisses Einkommensniveau zu verzichten, um sich günstigere Voraussetzungen für spätere Aufstiegschancen und Gehaltsforderungen zu schaffen. Die Erwartung, daß die Investition von Ausbildungszeit die entsprechenden "Früchte" abwerfen wird, verläßt sich ganz auf die empirische Erfahrung, nämlich darauf, daß sich niemand einer mühevollen, langwierigen und schlechtbezahlten Ausbildung unterziehen würde, wenn sich dieser Einsatz nicht wirklich auch

auszahlen würde. Das bedeutet in diesem Fall, daß der Einkommensverlust, den die angehenden Diplom-Ingenieure durch ihr längeres Studium gegenüber den bereits verdienenden graduierten Ingenieuren und Technikern hinnehmen müssen, umgerechnet auf die Gesamtdauer der Berufstätigkeit mindestens kompensiert werden muß. Das heißt, die Ausbildung zum Diplom-Ingenieur ist nur dann nicht als "Fehlinvestition" anzusehen, wenn der Betreffende in kürzerer Zeit durch ein entsprechend höheres Monatsgehalt mindestens das gleiche Lebenseinkommen erreicht wie der graduierte Ingenieur. Wird diese "Minimalgrenze" nicht erreicht, so muß das Interesse der Arbeitskraftverkäufer an höheren Qualifikationen nachlassen, infolgedessen würde die Zufuhr an hochqualifizierter Arbeitskraft unter die Nachfrage fallen, ihr Preis würde so lange steigen, bis sich die Ausbildungsinvestition wieder lohnen würde. Daß wir beim Ausgleich von Angebot und Nachfrage einen Durchschnittspreis für hochqualifizierte Arbeit erhalten, der über dem Durchschnittspreis für unqualifizierte Arbeit liegt, beweist nur, daß der Preisbildungsmechanismus von Angebot und Nachfrage selber nur eine wissenschaftlich unbefriedigende Erklärung des Warenwerts ist.¹¹⁴⁾ Dem praktischen Interesse des Arbeitskraftbesitzers indessen genügt sie vollauf.

Für das empirische Alltagsbewußtsein ist der "Preis der Arbeit" also von zwei Seiten her bestimmbar: Einmal erscheint er als unmittelbares Resultat verausgabter lebendiger Arbeit, und zum anderen stellt er sich in den Herstellungskosten der jeweiligen Qualifikation dar. Auf diese Weise kann "Ausbildung" gleichsam als selbständiges Begründungsmuster neben "Leistung" treten, wenn es um die Bestimmung gerechter Einkommensabstufungen geht. Dies gilt um so mehr, als - wie wir noch sehen werden - der Vergleich konkreter Arbeitsarten sich als außerordentlich schwierig erweist.

114) MEW 25, S.187 ff.

Der Einkommensvergleich zwischen wissenschaftlich-technischen Berufsgruppen von unterschiedlichem Qualifikationsniveau fördert also zwei auf besondere Weise miteinander verknüpfte und zugleich gegeneinander verselbständigte Begründungen für Einkommensunterschiede zutage: Ausbildung und Leistung. Wenn letztere bisher kaum irgendwelche Spezifizierungen erfahren hat, so liegt das daran, daß es sich bei der Vergleichsgruppe der Diplom-Ingenieure ebenfalls um wissenschaftlich-technische Arbeiter handelt, die sich in der Art der Verausgabung der lebendigen Arbeit nicht wesentlich von Technikern und graduierten Ingenieuren unterscheiden. Im folgenden geht es demgegenüber um qualitativ wesentlich andere Arbeitsarten, um kommerzielle Funktionen, um manuelle Arbeit und um das Problem des "Aufsichtslohns" für das oberste Leitungspersonal. Konfrontiert mit der Frage, ob die Einkommensrelation zwischen eigenem Gehalt und den Einkommen dieser Funktionsgruppen gerechtfertigt sei, geben unsere Befragten Auskünfte über den besonderen Produktionsbeitrag der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter, worin jene charakteristischen Tätigkeitsmerkmale wiederkehren, die wir bereits in den ersten beiden Kapiteln beschrieben haben. Zunächst ergibt der Vergleich mit den kaufmännischen Angeestellten, daß die vergleichbaren Tarifgruppen für technische Angestellte deutlich höherliegen.

Es gibt einen ewigen Krieg zwischen Technikern und Kaufleuten. Es gibt ja einen T-Tarif und einen K-Tarif. Der kaufmännische Tarif beträgt 1300 DM, der technische 1550 in der Abteilung. Ich sehe die Differenzierung nicht ein, sie ist so umstritten. (Int. 8)

Diese Differenz ist sicherlich einer der Zankäpfel des "ewigen Kriegs" zwischen Zirkulations- und Produktionsagenten. Im Gegensatz zum angeführten Zitat ist die überwältigende Mehrheit unserer Befragten der Ansicht, daß die

Differenz rechtens sei, daß der Vorsprung der Techniker erhalten bleiben müsse.

Techniker kriegt mehr und das ist auch richtig so.
(Int. 15)

Der K-Tarif ist etwas weniger, und zwar weil die Kaufleute nicht dieselbe Belastung haben wie sie die Menschenführung im Betrieb mit sich bringt. Deswegen ist es gerecht, daß die K-Leute etwas weniger erhalten. (Int. 44)

Die wenigen Ausnahmen, die gegenteiliger Ansicht sind und sich für eine Angleichung aussprechen, lassen sich an einer Hand abzählen.

Der K-Tarif ist etwas niedriger als der Tarif für Techniker und Ingenieure. Ich fände es gerecht, wenn man die beiden aneinander angleichen würde. Insgesamt kommen die Kaufleute wohl etwas schneller voran als wir, wenn sie eine höhere Ausbildung haben. (Int. 28)

Ich würde sagen, die Kaufleute hinken etwas nach, die könnten ruhig etwas höher werden und mit den Technikern gleichziehen. Schließlich verrichten sie ja geistige Arbeit, die ist sehr wichtig. (Int. 20)

Ob es sich bei der kommerziellen Arbeit um Geistesarbeit handelt, ist nicht unumstritten. Häufiger findet sich jedenfalls die Auffassung, daß die in der Zirkulations-sphäre anfallenden Funktionen lediglich als Zuliefererarbeiten für die Produktion zu verstehen sind, daß Kaufen und Verkaufen schematisches, untergeordnete Arbeit sei, die sich am Vorgegebenen zu orientieren habe. Der kommerziellen Arbeit wird also die Eigeninitiative und Kreativität, die die wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter für sich in Anspruch nehmen, abgesprochen.

Hier würde ich sagen, daß die Konstrukteure mehr verdienen sollten als die kaufmännischen Angestellten, weil die etwas schaffen, weil die anderen nur nach Anforderungen arbeiten, das ist schematische Arbeit. Ich unterstütze das Kreative. (Int. 10)

Ein Techniker, der hier neue Lampen machen soll, der muß auf Draht sein. Der Kaufmann dagegen bekommt von mir ja die Angaben. Was ich brauche ist für ihn nur ein Ablesen

von festgelegten Werten, ist also leichter. Wenn der Konstrukteur was Neues entwickelt, das ist seine Leistung, sein Erfolg, wenn er dadurch Erleichterungen für andere schafft. (Int. 16)

Ähnliche Überlegungen stehen dahinter, wenn davon gesprochen wird, daß die kaufmännischen Angestellten leichter zu ersetzen seien als die Techniker: Weil schematische Arbeit niedrigere Anforderungen stellt und eine kürzere Anlernzeit verlangt als kreative Tätigkeit.

Ein weiteres Argument für die Aufrechterhaltung des Einkommensunterschieds lautet, daß die Techniker nicht nur anspruchsvollere Aufgaben zu lösen hätten, sondern daß sie darüber hinaus noch für die "Kaufleute" mitdenken müßten, das heißt, sie glauben kaufmännische Probleme besser verstehen zu können als umgekehrt. Auch hier wird auf die bessere Ausbildung der technischen Angestellten hingewiesen, die umfassender sei als die kaufmännische Ausbildung, weil zusätzlich zu technischen Qualifikationen auch noch kaufmännische Kenntnisse vermittelt würden.

Der Techniker sollte besser bezahlt werden als der kaufmännische Angestellte. Im allgemeinen haben die Techniker eine bessere Ausbildung als die kaufmännischen Angestellten, wenn man mal vom Diplomkaufmann absieht. Außerdem läßt sich der Kaufmann leichter ersetzen als der Techniker. (Int. 39)

Bei der Ingenieurausbildung erwirbt man auch bestimmte kaufmännische Kenntnisse, zum Beispiel bei der Fertigungstechnik. Wir Techniker müssen als Kaufleute mitdenken. Umgekehrt fehlt der kaufmännischen Ausbildung aber eine hinreichende technische Ausbildung. Die Techniker und Kaufleute sprechen zwei verschiedene Sprachen, die Techniker verstehen eher die Kaufleute als umgekehrt. Die Verantwortung der Techniker ist höher als die der kaufmännischen Angestellten. (Int. 49)

Teilweise wird auch ganz unabhängig von der konkreten Leistung auf die Ausbildungsunterschiede gepocht.

Die Ausbildung der kaufmännischen Angestellten ist genauso lang wie die der Facharbeiter. (Int. 15)

Die Ausbildung ist entscheidend. Drei Jahre Lehre und kaufmännische Arbeit muß genauso bezahlt werden wie drei Jahre Lehre und handwerkliche Arbeit. (Int. 13)

Dieses Argument, das implizit auf die höheren "Investitionskosten" der längeren Ausbildungszeit bezogen ist, ist uns bereits im Zusammenhang des Einkommensvergleichs mit den Diplom-Ingenieuren begegnet: Die Ausbildung wird gleichsam zur verselbständigten Ursache des Einkommens. Im folgenden Zitat, das freilich eine andere Stoßrichtung hat, insofern der Befragte von gleicher Dauer der technischen und kaufmännischen Ausbildung ausgeht, wird geradezu exemplarisch deutlich, wie "Leistung" und "Ausbildung" zu gänzlich auseinanderfallenden Begründungsmustern werden können.

Von der Ausbildung her betrachtet ist das Einkommen gerecht, von der Leistung her ungerecht. (Int. 4)

Wenn man wie dieser letzte Befragte dem Vergleich zwischen kaufmännischen und technischen Tätigkeiten dieselbe Ausbildungsdauer zugrundelegt, so bleibt die wirkliche Leistung als einzige Rechtfertigung des Einkommensunterschieds übrig. Wir haben bereits gesehen, daß die höhere Leistung der technischen Angestellten zum einen mit dem Anspruch der geistigen Arbeit, zum anderen mit dem der umfassenderen Tätigkeit begründet wird.

Ein weiteres Spezifikum der höheren Leistung technischer gegenüber kaufmännischen Angestellten liegt nach Meinung vieler Befragter in der besonderen Belastung der Techniker ihrem größeren Einsatz, der Hektik in der Fertigung, den Terminschwierigkeiten etc. Insofern stößt das Bemühen der Gewerkschaften auf wenig Zustimmung, die Gehälter für kaufmännische und technische Angestellte tarifvertraglich zu vereinheitlichen.¹¹⁵⁾

115) Die IG Metall bemüht sich seit einigen Jahren, die Manteltarifbestimmungen für technische und kaufmännische
(Fortsetzung)

Die Gewerkschaften wollen, daß man Kaufleute und Techniker gleich bezahlt wegen der Länge der Ausbildung und Einsatz im Betrieb. Wenns brennt, muß sich der Betriebstechniker die Ärmel hochkrempeln. Von uns verlangt man mehr Einsatz, daher ist höhere Bezahlung richtig. (Int. 5)

Ich habe das Gefühl, daß die kaufmännischen Angestellten zumindest nicht höher bezahlt werden dürften. Bei wesentlich ruhigerer Tätigkeit haben die das gleiche Gehalt. Das Hektische, die Terminschwierigkeiten kommen bei denen nicht vor. (Int. 31)

Die Reibereien zwischen Kaufleuten und Technikern drücken sich bei uns dadurch aus, daß das Gebäude drüben Kaufmannserholungsheim heißt. (Int. 32)

In diesen Antworten reflektiert sich auch der Umstand, daß in den kommerziellen Tätigkeiten nach wie vor "mehr Luft drin" ist, daß die Ökonomisierung der Zirkulationsfunktionen in der Regel bei weitem nicht so entwickelt ist wie die der Produktionsfunktionen. Im übrigen wird unsere explizite Frage, ob die ingenieurtechnische Arbeit deswegen besser bezahlt werden solle als die kommerzielle, weil sie eigentlich produktiv beziehungsweise wertschaffend sei, zumeist verneint. Und zwar einmal bereits deswegen, weil es sich dem Alltagsbewußtsein durchaus so darstellen muß, als würde das Geld ebenso durch die Produktion wie durch die Zirkulation "eingebracht".¹¹⁶⁾

sche Angestellte sowie für Meister zu vereinheitlichen. So heißt es in der Entschließung Nr. 15 des "Protokolls über die 7. Angestelltenkonferenz der IG Metall": "Es sind einheitliche Tätigkeitsmerkmale für alle Angestellten zu schaffen, das heißt, besondere Gruppen für Kaufleute, Techniker, Meister sollen zukünftig nicht mehr bestehen." A.a.O., Frankfurt 1971, S.278.

- 116) Unabhängig von Position und Qualifikation lehnt eine Mehrheit von 53% der Befragten der Hauptstudie die 'Priorität produktiver Arbeit' ab, gegenüber 23% zustimmenden und 21% teilweise zustimmenden Stellungnahmen. Beckenbach, a.a.O., S.139. "Die im Zusammenhang der theoretischen Annahmen durchaus plausible Hypothese, daß sich die Verselbständigung von technisch-wissenschaftlichen und kommerziellen Abteilungen im industriellen Kapital auch in spezifischen Vorstellungen der Techniker und Ingenieure im Ver-
- (Fortsetzung)

Die kaufmännischen Angestellten halten ja auch nicht nur einen Bleistift in der Hand. Was sie machen ist ja wichtig zur Wertschaffung. Aber die Leistung bei den kaufmännischen Angestellten dürfte wohl nicht so hoch sein wie bei den anderen. (Int. 25)

Als Unternehmer könnte man sagen, daß ein kaufmännischer Steuertrick zum Beispiel mehr Geld einbringen kann als die Arbeit eines Konstrukteurs. Normalerweise von der Wertschöpfung her, ist der Satz richtig. Und die Konstrukteure sollten auch besser bezahlt werden als die einfachen kaufmännischen Angestellten, zum Beispiel Buchhalter. (Int. 34)

Da kann ich auch nicht ja oder nein dazu sagen. Der Wert kommt vom Markt. Sonst sollte man vielleicht die Betriebsleute besser bezahlen, weil ich selber Betriebsmann bin. (Int. 6)

Außerdem, so wird von einigen Befragten festgestellt, gibt es einen Übergang zwischen kommerziellen und produktiven Arbeitsarten zumal im Verwaltungsbereich, der es schon rein empirisch erschwert, kaufmännische und technische Funktionen völlig auseinanderzuhalten.

Was ist überhaupt eine kaufmännische und eine technische Funktion? Zum Beispiel in der Datenverarbeitung, da sind beide Seiten notwendig. Und ein Kaufmann, der sich in der Technik auskennt, kann besser sein als ein Techniker, der ne kaufmännische Funktion hinzugenommen hat. Diese Unterschiede sind gar nicht mehr so genau zu sehen bei den Tätigkeiten, die wir in einigen Abteilungen haben. (Int. 8)

Die Trennung ist überhaupt falsch. Die kaufmännischen Tätigkeiten sind auch produktiv. Meine Sekretärin macht zum Beispiel auch Lohnabfertigung, stellt Unstimmigkeiten in der Fertigung fest. (Int. 42)

Schließlich ist beides notwendig, Produzieren und Verkaufen sind wechselseitig aufeinander bezogen. Der Kaufmann kann zwar nur verkaufen, was vorher produziert wurde, aber ebenso sehr gilt umgekehrt, daß die Herstellung von Gütern, die sich nicht verkaufen lassen, Nonsense ist. Außerdem wirken kommerzielle Entscheidungen auf die Fertigung zu-

gleich von Einkommen und Leistung mit den kommerziellen Angestellten äußert, ist durch das vorliegende Material nicht zu bestätigen." A.a.O., S.150.

rück. Produktion und Zirkulation stellen eine notwendige Einheit dar, deren funktionale Trennung als solche keinen Einkommensunterschied rechtfertige.

Wenn die Leute in der Konstruktion und Fertigung nicht tüchtig wären, dann geht es nicht. Aber andererseits, wenn es die Leute nicht gibt, die das verkaufen können, dann wären die Produkte auch wieder nichts wert. Beides, das Herstellen und das Vertreiben, ist notwendig. Wenn nur die wertschöpfenden Tätigkeiten gut bezahlt würden, so würde niemand mehr den Verkauf machen. Das ist eine notwendige Arbeitsteilung in unserer Wirtschaft, daß es beide Funktionen gibt. (Int. 8)

Ohne Verkauf geht es nicht. Wir können die technisch besten Produkte herstellen, sie müssen verkauft werden. Deswegen sind kaufmännische Berufe genauso wichtig. (Int. 12)

Produktion und Verkauf sind als Einheit zu betrachten. (Int. 32)

Da kann man noch so hervorragende technische Ideen haben, wenn das wirtschaftlich nichts bringt, soll man die Finger davon lassen. (Int. 38)

Wenn die kaufmännischen Angestellten einen Schnitzer bauen, eine falsche Vorgabe machen, und wenn dann in der Produktion große Fehler vorkommen, dann hat das 'ne Auswirkung in der Fertigung. Wir können zwar die Fehler, wenn wir wollen, auf die kaufmännischen Angestellten abwälzen, aber wir haben dann trotzdem doppelte Arbeit zu machen. Diese Verantwortung der kaufmännischen Arbeit muß auch bezahlt werden. (Int. 22)

Das heißt aber nichts anderes, als daß der Preis der Arbeit völlig unabhängig von der jeweils konkreten Arbeitsart zu bestimmen ist. Dies gilt für den Unterschied von kaufmännischen und technischen Funktionen ebenso wie für den Unterschied von geistiger und körperlicher Arbeit. Genau diese Schwierigkeit, den gemeinsamen Maßstab abstrakter Leistung unter den vielen konkreten Arbeitsarten herauszuarbeiten beziehungsweise auf der Ebene konkreter Arbeit nicht herausarbeiten zu können, nötigt das Alltagsbewußtsein, auf die Ausbildungsdauer oder die Herstellungskosten der Qualifikation als Erklärung der Einkommensunterschiede zurückzugreifen. Sobald die Nützlich-

lichkeit einer konkreten Tätigkeit für den Gesamtprozeß des Kapitals erkannt ist, wird es unendlich schwierig, zu entscheiden, welche konkret-nützliche Arbeitsart höher zu bewerten ist als die andere, und welche Relation als angemessen zu erachten ist.

2. Geistige Arbeit, Verantwortung und betriebliche Einkommenshierarchie

Der Vergleich der Gehälter technischer Angestellter mit Einkommen und Tätigkeit der Facharbeiter ist für unsere Fragestellung von besonderem Interesse, weil er besser als die Gegenüberstellung mit eher gleichartigen Gruppen wie Diplom-Ingenieuren und kaufmännischen Angestellten dazu geeignet ist, Information über die Bedeutung funktionaler und ausbildungsmäßiger Differenzen für die Herausbildung beziehungsweise Behinderung eines Bewußtseins der gemeinsamen Klassenzugehörigkeit zutage zu fördern. Handelt es sich bei den oben diskutierten Vergleichen eher um Differenzierungen auf einer horizontalen Ebene, so geht es beim Vergleich mit dem Facharbeiter von vornherein um hierarchische Unterschiede, um Über- und Unterordnung. Selbstverständlich sagt die Abgrenzung von beziehungsweise die Zuordnung zu vergleichbaren Gruppen von höherqualifizierten Lohnarbeitern auf dem Wege des Einkommensvergleichs auch etwas aus über Konkurrenzphänomene innerhalb der Arbeiterklasse. Freilich beruht die "Rivalität" zwischen kommerziellen und wissenschaftlich-technischen Funktionen nicht wie die Trennung von Kopf- und Handarbeit auf der Unterordnung ausführender Organe unter die Autorität eines betrieblichen "Kopfes". Außerdem besteht im gemeinsamen Angestelltenstatus nach wie vor ein verbindendes Element zwischen kommerziellen und wissenschaftlich-technischen Lohnarbeitern. Demgegenüber ist die Trennungslinie zwischen hochqualifizierten wissenschaftlich-technischen Lohnarbeitern und "einfachen" manuellen Arbeitern deutlicher markiert. Um so bedrohlicher müssen sich vielen Befragten jene Tendenzen im betrieblichen Einkommensgefüge darstellen, die die Trennungslinie zwischen besser gestellten Angestellten und einfachen Arbeitern infrage stellen. Die Frage, ob die Einkommensdifferenz zwischen den Interviewten und den Facharbeitern

angemessen ist, kann daher als Gradmesser angesehen werden, an dem die Reaktion des technischen Personals auf solche vermeintlichen oder realen Verschiebungen innerhalb des Bezugssystems der betrieblichen Einkommenshierarchie abgelesen werden kann.

Jene Befragten, die die Angemessenheit des Facharbeiter-Einkommens zu konzedieren bereit sind, dürften sich von den Befragten der Gegenkategorie darin unterscheiden, daß bei ihnen das Bewußtsein der "sozialen Distanz" gegenüber der Arbeiterschaft vergleichsweise weniger stark ausgeprägt ist. Diese Vermutung kann freilich anhand des darzustellenden Antwortmaterials allein weder bestätigt noch widerlegt werden, sondern nur im Zusammenhang aller Einzelfragen dieses Problembereichs. Eine Antwort wie die folgende ist denn auch eher als Ausnahme zu betrachten, insofern sie den Einkommensvergleich zum Facharbeiter unmittelbar im Kontext der "Annäherungsproblematik" interpretiert.

Die Tendenz ist, daß die Abstände geringer werden, die finanzielle Marge immer kleiner wird. Auch in der inhaltlichen Tätigkeit gleichen sich Arbeiter und Fachschulingenieure an. (Int. 29)

Einige unserer Befragten begründen ihre Ansicht, die Einkommensrelation sei angemessen, damit, daß sie das Gegenargument zu entkräften suchen, indem sie die Angleichung der Facharbeiterlöhne an die Angestelltengehälter mit Überstunden und Akkordarbeit erklären. Daher sei der Protest mancher technischer Angestellter gegen angebliche Einkommensangleichungen unangebracht.

Viele sagen, daß der Facharbeiter zuviel verdient. Das ist aber falsch, da der Facharbeiter nur dann dem Techniker im Einkommen gleichkommt, wenn er viele Überstunden macht und Akkord arbeitet. Darüber beklagen sich einige Kollegen. Man darf dabei nicht vergessen, daß der Arbeiter hier im Einkommen nur gleichzieht aufgrund der höheren Arbeitszeit. (Int. 4)

Das ist gerechtfertigt. Die Distanz ist nicht so groß, ein guter Facharbeiter verdient mit Überstunden fast so viel wie ein Ingenieur. (Int. 37)

Wieder andere halten die allgemeine Relation für adäquat, aber sie kritisieren dafür um so deutlicher jene vom durchschnittlichen Facharbeiterlohn abweichenden Spitzenlöhne, wie sie unter exzeptionellen Bedingungen von bestimmten Bauberufen erzielt werden.

Nicht im Metallbereich, aber im Bauberuf. Das Einkommen von Fliesenlegern zum Beispiel, da hört alles auf. (Int. 17)

Dem Facharbeiter gönne ich das schon. Es gibt wenig gute Facharbeiter und bei der Zusammenarbeit kommt es sehr auf die Facharbeiter an. Ich finde nur ungerecht, wenn ein Kranführer zum Beispiel 25 bis 30 Mark in der Stunde erhält. (Int. 40)

Implizit wird hiermit der Erklärung der Preisbildung durch Angebot und Nachfrage die Berechtigung abgesprochen, als Legitimationsgrundlage für Einkommensunterschiede herzuhalten. Stattdessen wird der im Ausgleichsprozeß von Angebot und Nachfrage sich einstellende Durchschnittswert als Bezugspunkt des Einkommensvergleichs angenommen. Wie uneinheitlich die verschiedenen Antworten derer, die die Einkommensrelation für gerechtfertigt halten, tatsächlich sind, muß angesichts des folgenden Zitats klar werden: Im Gegensatz zu den eben angeführten Antworten werden gegebene Einkommensrelationen durch den Marktmechanismus gleichzeitig erklärt und legitimiert.

Die Einrichter in der Lohngruppe 8 sind dem Ingenieur T-3 schon überlegen, mit T-4 sind sie beinahe gleich und T-5 liegt kaum darüber. Die Ingenieure sind im Verhältnis also praktisch unterbezahlt. Das liegt aber am Facharbeitermangel und am Überangebot vom Ingenieur. Der Preis geht ja auch hier nach Angebot und Nachfrage. (Int. 44)

Hält etwa die Hälfte unserer Befragten die Einkommensrelation zwischen technischen Angestellten und Facharbeitern für angemessen, so ist es die andere Hälfte, die sich mit der gegenwärtigen Relation nicht einverstanden erklärt. Die entsprechenden Differenzen im Bezugssystem der betrieblichen Einkommenshierarchie werden hier eindeutig abgelehnt.

Daß ich der Firma nicht einmal zwei schlechte Facharbeiter wert bin, ist ungerecht. Die Differenz zwischen einem Facharbeiter und mir sollte 1000 Mark betragen, nicht wie jetzt 500 Mark. (Int. 6)

Die Differenzen sind viel zu gering. Ein Einrichter bekommt fast soviel wie ein Meister, ein Meister bekommt fast soviel wie ein Abteilungsleiter. (Int. 19)

Ich bin nicht gerecht bezahlt im Vergleich zum Facharbeiter. Alle Angestellten und Führungskräfte sind zu gering bezahlt. Die Facharbeiter wurden angehoben, aber nicht die außertariflichen Angestellten. (Int. 34)

Konsequenz des Abbaus an Einkommensunterschieden, so kann man gelegentlich hören, sei, daß der Anreiz zum Studium verloren gehe. Konsum und Freizeitverzicht während des Studiums müßten später vermittels eines höheren Einkommens entgolten werden. Dieser Anreiz werde durch Angleichungstendenzen infrage gestellt.

Ein Facharbeiter verdient heute soviel wie ein Ingenieur dadurch, daß er Überstunden macht. Die Differenz ist sehr schmal. Große Vorteile als Angestellter haben sie ja nicht mehr. Ich brauche natürlich nicht zu stempeln, hab nicht soviel Lärm, bin mehr im Büro, und die Arbeit ist abwechslungsreicher. Die Gleichschaltung geht mir zu weit. Ein kleiner Abstand muß bleiben. Für die jungen Leute ist das ja kein Anreiz mehr, er muß ja ein Opfer bringen, und hat dann nur 200 Mark mehr. (Int. 16)

Wer Freizeit in der Jugend geopfert hat zur Fortbildung, das muß sich auch in der Bezahlung niederschlagen. Wir haben das Zeug von der Natur her mitbekommen, da wollen wir auch besser bezahlt werden (Int. 3)

Geistesarbeit ist natürlich wertvoller als Handarbeit. Andererseits darf man nicht die Handarbeit verurteilen, sie ist auch notwendig. Meines Erachtens sollte sich die

Bedeutung der Geistesarbeit im Einkommen niederschlagen, wenn nicht würde es sich ja auch nicht mehr lohnen zu studieren, es sei denn aus bloßem Spaß. (Int. 39)

Wir sehen hier also erneut, daß die Ausbildung ganz unabhängig von der Leistung bestimmte Einkommenserwartungen konstituiert.

Umgekehrt finden sich natürlich auch Begründungen für stärkere Einkommensdifferenzierungen, die sich auf Leistungskriterien stützen. So ist etwa von Kenntnissen oder vom Können die Rede, worin sich der Techniker vom Arbeiter leistungsmäßig unterscheide. Solche Antworten begreifen die Leistungsfähigkeit des wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiters als unmittelbares Ergebnis seiner Ausbildung.

Wenn ich die Facharbeiter beobachte, dann stelle ich fest, daß ich unterbezahlt werde. Der Facharbeiter ist rein kennntnismäßig überbezahlt. (Int. 25)

Technisch gesehen ist das vom Einrichter abhängig, was produziert wird. Deswegen kann man den Facharbeiter nicht unterbewerten. Allerdings müssen Geistesarbeiten, die produktiv sind, im Vergleich zu der einfachen Handarbeit besser bezahlt werden. Sie erfordern ja auch bessere Kenntnisse. (Int. 12)

Handarbeit ist auch nicht schlechter als Geistesarbeit, das sollte vom Können abhängen. Jeder kann zum Beispiel nicht bestimmte handwerkliche Arbeiten machen. Die allgemeinen ersetzbaren Arbeiten sollte man schlechter bezahlen als die, wo ein Können verlangt wird, das nur wenige haben. (Int. 41)

Auf unsere Vorgabe, ob geistige Arbeit höher zu bewerten sei als manuelle Arbeit¹¹⁷⁾, tritt das bereits bekannte

117) Das entsprechende Statement wird von einem Drittel des Samples abgelehnt, während ihm ein weiteres Drittel vorbehaltlos zustimmt. A.a.O., S.117. Dabei treten annähernd dieselben Begründungsmuster auf wie in der Vorstudie auch. Resümee: "Die bisherigen Befunde unterstützen die Annahme, daß die Vorstellung vom besonderen Charakter der 'geistigen' Arbeit im pro-
(Fortsetzung)

Problem wieder auf, wie unterschiedliche konkret-nützliche Arbeiten in ihrer Leistung verglichen werden können. Dabei stellt sich die Frage jedoch etwas anders als beim Vergleich zum kaufmännischen Angestellten, da es im Bereich manueller Arbeit bereits entwickelte Arbeitsbewertungsverfahren gibt, die den Anspruch erheben, Leistung gleichsam objektiv messen zu können. Solche Verfahren gibt es für ingenieurtechnische beziehungsweise für kaufmännische Tätigkeiten noch nicht im selben Maße. Daher kann in Gegenüberstellung mit manuellen Teilarbeiten die Schwierigkeit viel deutlicher zu Bewußtsein kommen, daß man ungleichwertige Arbeitsarten nicht umstandslos an einem gemeinsamen Maßstab messen kann. Freilich wird dieses Problem nur von wenigen Befragten explizit angesprochen, und auch dann wird gewissermaßen aus der Not eine Tugend gemacht: Es sei ja geradezu das Spezifikum ingenieurtechnischer Arbeit, daß sie nicht exakt in ihren Ergebnissen gemessen werden könne. Die Kriterien wissenschaftlich-technischer Arbeit - größerer Handlungsspielraum, Einsatzbereitschaft, Konzentrationsfähigkeit etc. - könnten nicht genau definiert werden.

Es gilt allgemein die Auffassung, daß geistige Arbeit anstrengender ist als körperliche Arbeit. Wie will man das kontrollieren? Es gibt Leute, die sind andauernd geistig tätig, ohne daß man was davon merkt. Da muß man den ganzen Fertigungsablauf betrachten. Nichts wird dem Mann ja so vorgegeben. Wie hat der Mann das gelöst, wie ist das Betriebsklima? Nach solchen Kriterien sollte man gehen. (Int. 32)

Die Konzentrationsfähigkeit bei geistiger Arbeit ist größer, sie müßte deswegen auch etwas besser bezahlt werden, also ein Unterschied könnte schon sein. Man hat es ja mit einer nervlich größeren Belastung zu tun, man muß ruhiger sitzen, man muß sich konzentrieren können. Wenn der Facharbeiter nach Hause kommt..., na, der ist auch kaputt. (Int. 40)

duktionsprozeß weder eine allgemein von den Ingenieuren und Technikern geteilte Vorstellung über den spezifischen Inhalt der eigenen Arbeit noch für objektiv bestimmte Gruppierungen der Befragten eine charakteristische Einstellung ist." A.a.O., S.135.

Einerseits ist die Arbeitsleistung der technischen Angestellten schwer meßbar und von daher nicht ohne weiteres zur Leistung von Facharbeitern ins Verhältnis zu setzen. Andererseits aber herrschen in den von uns untersuchten Fertigungsabteilungen besondere Bedingungen, die die höhere Leistung der Techniker zum Teil unmittelbar sinnfällig machen.

Eine dieser Bedingungen besteht darin, daß viele Befragte bereits als Facharbeiter in jenen Funktionen der Einrichtung und Wartung von Maschinen beschäftigt waren, die sie mit ihrer jetzigen Tätigkeit vergleichen sollen. Ihr Urteil über Facharbeitertätigkeiten beruht daher zumeist auf eigener Erfahrung und nicht auf mehr oder weniger vagen Vorstellungen wie beim Vergleich mit kommerziellen Funktionen. Außerdem ist der Aufgabenbereich des Betriebsingenieurs in manchen Aspekten dem des Einrichters vergleichbar; einerseits beherrscht er sozusagen "von der Pike auf" die Aufgaben des Einrichters und andererseits verfügt er darüber hinaus über Kenntnisse und Funktionen, die dem Facharbeiter verschlossen sind. Im umfassenderen Tätigkeitsfeld des technischen Angestellten wird seine größere Leistung unmittelbar anschaulich.

Zumindest bin ich gleichwertig wie ein Facharbeiter. Ich habe dieselbe Praxis, ich hab vorher auch als Facharbeiter gearbeitet. Da ich dann noch eine Schule besucht habe und Techniker bin, müßte ich mehr Geld haben als ein Facharbeiter. Ich habe auch mehr Verantwortung. (Int. 22)

Die Einrichter müssen Schicht arbeiten und Überstunden machen, das brauch ich nicht. Wenn ich das nicht berücksichtige, dann bin ich unterbezahlt. Was die Einrichter machen, das trau ich mir zu ohne viel Kraftaufwand und viel Gehirn. (Int. 32)

Die Bezahlung ist wesentlich zu gering gegenüber den Einrichtern. Die befassen sich ja bloß mit zwei Maschinen und beherrschen das noch nicht mal, obwohl sie schon viel länger dabei sind als ich zum Beispiel. Die machen sich auch bei ganz einfachen Sachen nicht einmal die Mühe, nachzudenken, woran es liegt, wenn eine Störung auftritt. Die Einrichter kommen oft wie im Kindergarten daher und

sagen bloß: das geht nicht. Manchmal muß man auch im weißen Kittel mit rangehen, aber jedenfalls muß ein Unterschied dasein zwischen denen, die denken, und denen, die Hand anlegen. (Int. 28)

Bisher haben wir nur solche Antworten zitiert, deren Hauptakzent nicht auf der Priorität geistiger gegenüber körperlicher Arbeit liegt, auch wenn sie dieses Argument nicht ausdrücklich zurückgewiesen haben. Einigen Befragten gilt jedoch der Unterschied zwischen Hand- und Kopfarbeit per se als Grund für deutliche Einkommensunterschiede, wobei man oft einschränkend hinzufügt, daß handwerkliche Arbeit auch sehr wertvoll sei.

Können beide wertvoll sein. Geistesarbeit wird oft von den handwerklich Arbeitenden unterschätzt. Umgekehrt aber auch genauso. Lehrzeit haben sie beide durchgemacht, aber der Geistesarbeiter sollte mehr verdienen wegen seiner geistigen Tätigkeit. (Int. 11)

Handarbeit muß auch mit neuem Material umgehen können. Dann muß der Ingenieur aber mehr wissen, da er ja die Entwicklung vornimmt, Ideen entwickelt usw. Diese Differenz von Denken und Ausführen muß entsprechend vergütet werden. (Int. 2)

Unsere Vorgabe zur Priorität geistiger Arbeit fordert allerdings häufig genug auch den offenen Widerspruch des technischen Personals heraus.

Dem stimme ich unbedingt nicht zu. Ich erkenne keinen Unterschied zwischen Geistes- und Handarbeit an. (Int. 14)

Das braucht sich nicht unbedingt im Einkommen niederzuschlagen. Wenn der eine Theoretiker ist und der andere Praktiker, sollte man beides gleich bewerten. (Int. 21)

Einige Befragte nehmen unsere Vorgabe auf der Ebene einer bloß stofflichen Unterscheidung von Arbeitsarten auf, um den überzeugenden Einwand geltend zu machen, daß sich in der empirischen Bestandsaufnahme fast aller konkreter Ar-

beitsarten die unmittelbare Verquickung beider Elemente, geistige und körperliche, nachweisen läßt. Die Unterscheidung zwischen "Denken" und "Handanlegen" könne daher keine Einkommensunterschiede begründen.

Handarbeit, das ist eine bestimmte Leistung, die dem Handarbeiter ein anderer nicht abnehmen kann. Dafür muß er auch bezahlt werden. Es gibt physische Leistungen, die nicht jeder erbringen kann. Die, die im Büro sitzen, sind nicht unbedingt alles Leute, die denken. Und die, die mit der Hand arbeiten, es ist nicht gesagt, daß sie nicht denken müssen. Ich muß mich fragen, was ist mir die betreffende Arbeit wert? (Int. 8)

Das kann man nicht sagen. Auch einer an der Werkzeug- oder Bohrmaschine muß geistige Arbeit machen. Auch bei Angestellten gibt es zum Teil noch niedrigere Tätigkeit. (Int. 5)

Na, das stimmt doch nicht, Hand anlegen müssen beide, der Facharbeiter geistig und körperlich, halbe halbe. Facharbeiter sollen auch denken. Aber das ist die Einstellung der Gewerkschaften, daß die nicht denken müssen. Halte ich für falsch. (Int. 6)

Auch die, die Hand anlegen, denken ja zum Teil. Den Satz kann ich nicht akzeptieren. Zum Beispiel bei Verbesserungsvorschlägen, wenn die gemacht werden, die sollten entsprechend belohnt werden mit Prämien. Unterscheidbar ist das nur an den Extremen, auf der einen Seite die, die auf dem Hof nur Kisten packen, und auf der anderen Seite die, die nur denken. Unsere Arbeit ist Kunstgewerbe. Wir machen selbst eigene Veränderungen an gekauften Automaten. Das ist eine kreative Tätigkeit, an der auch die Mitarbeiter der unteren Ebenen teilnehmen. (Int. 42)

Von ähnlicher Bedeutung wie der Einkommensvergleich mit dem Facharbeiter ist der Einkommensvergleich mit dem Spitzenmanager. Läßt der "Facharbeitervergleich" gewisse Schlußfolgerungen über Abgrenzungen beziehungsweise positive Orientierungen "nach unten" zu, so gilt umgekehrt für den "Managervergleich", daß er Aussagen über das Verhältnis der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter zu den Spitzenpositionen der betrieblichen Einkommenshierarchie ermöglicht. Allerdings können wir nicht ohne Klä-

rung einiger theoretischer Voraussetzungen mit der Interpretation des Antwortmaterials beginnen, weil das Einkommen von Spitzenmanagern nicht wie das der Facharbeiter unmittelbar als Lohn für erbrachte Arbeitsleistung dargestellt werden kann.

Manager sind zunächst "Gehaltsbezieher" und Angestellte des Unternehmens. Damit bleibt jedoch ungeklärt, ob es sich im konkreten Einzelfall um einen fungierenden Kapitalisten oder um einen Lohnarbeiter mit höheren Leitungsfunktionen handelt. Wir haben auf dieses Problem bereits beim Versuch, die Bedeutung der Lohnabhängigkeit für die Bestimmung der sozialen Stellung der von uns interviewten Techniker und Ingenieure zu klären, aufmerksam gemacht, und haben festgestellt, daß die Bedeutung der Lohnabhängigkeit im Alltagsbewußtsein vom Ausbeutungsverhältnis, von der Teilung in notwendige Arbeit und Mehrarbeit, abstrahiert, und daher auf eine bloß formelle Vorstellung hinausläuft.¹¹⁸⁾ Demnach können zu den Lohnabhängigen im umgangssprachlichen Sinne auch jene Manager gerechnet werden, die nicht das Äquivalent ihrer Arbeitskraft erhalten, sondern unmittelbar am Profit teilhaben. Andererseits kann es in den Positionen des Managements auch wirkliche Lohnarbeiter geben, die vom eigenen Gehalt die Reproduktionskosten ihrer Arbeitskraft bestreiten müssen, und die daher nichts anderes sind als ausgebeutete Lohnarbeiter.

Über die wirkliche Klassenzugehörigkeit dieser zwei Kategorien von Managern entscheidet die Höhe ihres Einkommens: Ist dieses groß genug, um ihnen tendenziell die Akkumulation von eigenem Kapital zu ermöglichen, so daß sie von diesem Kapital leben können und damit vom Zwang zum perpetuierlichen Verkauf ihrer Arbeitskraft befreit werden, so gehören sie nicht zur Lohnarbeiterklasse. Dieses

118) Vgl. dazu die Fußnoten 4, 6, 99 und 101 der vorliegenden Arbeit.

theoretisch gewonnene Unterscheidungskriterium ist indes-
sen keine Kategorie des empirischen Bewußtseins unserer
Befragten. Dem Alltagsbewußtsein drängt sich vielmehr der
Schein auf, als resultiere sogar der Unternehmensgewinn
aus der Leitungstätigkeit des industriellen Kapitalisten,
als sei der Unternehmensgewinn nichts anderes als ein Ar-
beitslohn für qualifizierte Arbeit. Diese notwendig fal-
sche Vorstellung entspringt aus der Spaltung des Profits
in Zins und Unternehmensgewinn. Wenn der Zins dem Kapital-
eigentum als solchem zuzukommen scheint, so zieht der
fungierende industrielle Kapitalist seinen Unternehmerge-
winn augenscheinlich aus seiner Funktion im Arbeitsprozeß.
Diese Vorstellung wird um so sinnfälliger, als die Funk-
tionen der Oberaufsicht und Leitung im beständig erwei-
terten Produktionsprozeß des Kapitals vom Unternehmer auf
einen Manager übergehen, der selber exploitierter Lohn-
arbeiter ist und nur einen "Aufsichtslohn" erhält.¹¹⁹⁾

Eine Reihe von Antworten ist offensichtlich von der Auf-
fassung geprägt, daß das Einkommen des Managers insofern
berechtigt ist, als es sich um den Gegenwert seiner Ar-
beitsleistung handelt.

Zum Manager, da finde ich die Bezahlung trotzdem gerecht,
den Stress sollte man ruhig mit Bezahlung aufwiegen.
(Int. 9)

Ich weiß nicht was die leitenden Manager verdienen. Die
kann man ja gar nicht bezahlen, wie die sich kaputt ma-
chen. (Int. 34)

Zum Manager sehe ich die Differenz für angebracht, die
müssen gesundheitlich ganz schön draufzahlen, vor allem
in jungen Jahren. Man darf da nicht die Zahlen einfach
sehen, sondern muß bedenken, was es in der ganzen Zeit-
einheit ausmacht. (Int. 36)

Wenn sie nicht soviel verdienen würden, gäbe es nicht so
viele, die diesen Posten gesundheitlich riskieren wür-
den. (Int. 41)

119) MEW 25, S.396 ff; vgl. auch Braczyk, Herkommer, Lei-
tende Angestellte als 'dritte Kraft', in: "Blätter"
3/1973.

Die Arbeitsbelastung in industriellen Spitzenfunktionen wird vielfach für ungleich höher gehalten als in mittleren Leitungsfunktionen.

Neben dieser Rechtfertigung des Einkommensunterschieds findet sich eine weitere charakteristische Begründung: Die Verantwortung der Oberleitung.

Das ist offen, da fühl ich mich überfragt, die Verantwortung möchte ich nicht haben. Die Leute haben eine andere Ausbildung genossen. Ich bin nicht in der Lage, diese Position auszufüllen, nicht für 10 000, nicht für 20 000, nicht für 30 000 im Monat möchte ich das haben. Der macht im Großen, was ich im Kleinen mache. (Int. 17)

Die müssen viel mehr verdienen, die haben ja eine viel höhere Verantwortung. (Int. 20)

Ich habe nur eine schwache Vorstellung, was der verdient. Beim leitenden Manager bin ich sehr vorsichtig. Er steht hoch in der Arbeit und in der Verantwortung, er kann aber sehr tief fallen, das ist sein Berufsrisiko. (Int. 25)

Das ist gerechtfertigt. Die Verantwortung ist größer. Ich will ja selber mal so hoch steigen, wenns möglich ist. (Int. 37)

Zunächst erhält die Kategorie der "Verantwortung" die Bedeutung eines Elements der beruflichen Tätigkeit neben anderen, das auf den Entscheidungsspielraum des einzelnen Lohnarbeiters bezogen ist. Im Wunsch nach mehr Verantwortung drückt sich zum Teil auch der Wunsch nach Selbständigkeit im Arbeitsvollzug aus. Verantwortliche Tätigkeit zeichnet sich dadurch aus, daß sich im Unterschied zu reglementierter Arbeit erst im Nachhinein zeigen kann, ob sie im Sinne des Käufers der Arbeitskraft "richtig" oder "falsch" verausgabt worden ist. Wird der Spielraum der eigenverantwortlichen Tätigkeit nicht erwartungsgemäß ausgenutzt, so wird der Betreffende zur "Verantwortung" gezogen. Das heißt, er hat die Folgen seines "unverantwortlichen" Handelns zu tragen. Verantwortung bietet die Chance enormen beruflichen Erfolgs ebenso wie sie die Gefahr in sich birgt, diese Chance durch eine Fehlentschei-

dung von einem Moment auf den nächsten zu verspielen. Damit kann die Vorstellung verbunden sein, als sei das "Risiko" in verantwortlichen Positionen wesentlich höher als in Funktionen, die eher in gewohnten Bahnen ausgeübt werden. Dieses "Risiko" muß im Spitzenmanagement potenzierte Formen annehmen. So werden in den Vorstandsetagen der Industriekonzerne Investitionsentscheidungen getroffen, die für die Höhe des zu erwirtschaftenden Profits von ungeheurer Tragweite sind. Richtige unternehmerische Entscheidungen des Spitzenmanagements können eine "Profitexplosion" bewirken und Fehlentscheidungen können das Unternehmen in die "roten Zahlen" führen. Der Profit stellt sich mithin als Ergebnis der unternehmerischen Tätigkeit der Oberleitung, als Resultat ihrer Verantwortung dar. Mehr noch: Die ökonomische Existenz eines Betriebs und seiner Belegschaft hängt scheinbar von den Entscheidungen des Managements ab, und insofern trägt der einzelne Manager Verantwortung nicht nur für sich selbst, sondern für alle Beschäftigten eines Unternehmens.

Wenn einer der oben zitierten Befragten erklärt, der Manager mache "im Großen, was ich im Kleinen mache", so bringt er damit gleichzeitig die Ähnlichkeit und die Differenz seiner Verantwortung als Abteilungsleiter zur Verantwortung der Unternehmensführung zum Ausdruck. Die Differenz macht er deutlich, indem er zu verstehen gibt, daß die Funktion des Spitzenmanagers eigentlich nicht mit einem Einkommensäquivalent aufzuwiegen ist. Hierin deutet sich die Einsicht an, daß das Managereinkommen nicht in demselben Sinne als Resultat einer Arbeitsleistung anzusehen ist wie bei den übrigen Lohnarbeitern, sondern in manchem der Herleitung des Aktieneinkommens näherkommt: Die "Arbeit" von Manager und Aktionär besteht darin, Kapital mit möglichst geringem Risiko und möglichst hohen Profiterwartungen zu investieren. Zwar habe die wirkliche, in Arbeitsstunden meßbare Arbeitsleistung des Managers

einen gewissen Einfluß auf den Profit; die wirkliche Höhe des Profits hänge indessen von vielerlei Umständen ab und stehe in keinem direkten Zusammenhang mit der tatsächlichen Leistung eines Managers. Würden die Manager nach ihrer tatsächlichen Leistung bezahlt, argumentieren einige Befragte, so dürfte deren Einkommen allerhöchstens das Zwei- bis Vierfache ihres eigenen Gehalts betragen.

Ein Manager kann das Dreifache zum Betriebsingenieur bekommen, das meine ich rein von der Arbeitsauslastung her. Da er akademisch gebildet ist, warum soll er da nicht das Dreifache haben? (Int. 29)

Wenn auch die Verantwortung wesentlich größer ist, so ist doch die Differenz viel zu groß. So groß ist ja die Verantwortung auch wieder nicht, sie delegieren ja viel. Was für ne Verantwortung übernimmt er denn schon. Ein Werkstdirektor dürfte nicht mehr als das Doppelte erhalten als ich. (Int. 40)

Man muß nach dem Leistungsprinzip beurteilen. Die Verantwortung, die daraus resultierende Leistung, muß bezahlt werden. Überhaupt liegt für echte Arbeit die Grenze so um 4000 Mark. (Int. 45)

Andere Befragte bringen gegen die Einkommensdifferenz zum Management vor, deren Tätigkeit sei für den kooperativen Arbeitszusammenhang und den kontinuierlichen Fluß der Produktion funktional recht bedeutungslos. Der Manager wird hier tendenziell mit dem Kapitalisten verglichen, der seine Oberleitung an lohnabhängiges Leitungspersonal abtritt und damit als überflüssige Person aus dem Produktionsprozeß ausscheidet.

Da hab ich manches auszusetzen. Wir in der Mittelführung machen die Arbeit, bringen den persönlichen Einsatz in die Verantwortung und die Freude an der Verantwortung. Das ist oben sehr klein, die oberen Herren, die schrecken vor Entscheidungen zurück. Es gibt jeden Tag Fälle, tatsächlich, was von den Meistern verlangt wird, und das können die oben nicht erkennen, die sind mit ihrem Schriftdramm beschäftigt, die kommen gar nicht mehr richtig rein in den Betrieb. (Int. 3)

Wenn ein paar Frauen in der Produktion fehlen, dann geht das nicht weiter. Aber wenn ein Manager mal fehlt, dann geht der Betrieb doch weiter. (Int. 4)

Von hier aus ist es nur noch ein kleiner Schritt bis zu der Annahme, der Spitzenmanager lebe auf Kosten der wirklich arbeitenden Lohnabhängigen:

Dann sind wir alle unterbezahlt. Ich lese die Zeitschrift "Capital". Das müßte wirklich aufgeteilt werden unter die Leute, die arbeiten. (Int. 24)

Der Manager verdient zuviel beziehungsweise wir verdienen zu wenig. Der Manager bekommt Zuwendung aufgrund der Leistung, die von den kleineren Leuten hier im Betrieb geschafft wird. (Int. 49)

Es ist offensichtlich, daß sich in den konträren Stellungnahmen zum Managereinkommen grundlegende Einstellungsmuster zur betrieblichen Einkommenshierarchie und zur gesellschaftlichen "Vermögensteilung" spiegeln. Ein nicht unbeträchtlicher Teil der Befragten scheint diese ungleiche Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums, die großen Einkommensunterschiede, eher zu befürworten. Diese Gruppe stützt ihre Auffassung auf jenen zweideutigen Verantwortungsbegriff¹²⁰⁾, der einerseits die Bedeutung einer konkreten Form der Arbeitsverausgabung neben anderen erhält. In diesem Sinne ist "Verantwortung" anderen Arten der Verausgabung lebendiger Arbeit durchaus vergleichbar. Wie andere Tätigkeiten wird auch die Verausgabung der verantwortlichen Funktion durch ein Leistungsäquivalent entgolten.

Verantwortung in ihrer zweiten Bedeutung wird nicht entgolten, sondern sie wird honoriert. Sein Einkommen erhält der Verantwortungsträger nicht als unmittelbaren Gegenwert einer strikt definierbaren oder gar meßbaren Leistung, sondern für seine Bereitschaft zum unternehmerischen Risiko, für seine Initiative, sein Interesse am

120) Auf die verschiedenartigen Bedeutungsinhalte des Verantwortungsbegriffs weist auch Beckenbach hin, a.a.O., S.89 ff.

Unternehmen etc. Sein Einkommen gilt als Gewinnbeteiligung. Faktisch handelt es sich zwar nur bei den Gehältern der industriellen Spitzenfunktionäre um wirkliche Profitanteile. Gleichwohl muß sich auch der Masse des lohnabhängigen Leitungspersonals der Schein aufdrängen, Teilhaber am erwirtschafteten Profit zu sein, selbst wenn das Einkommen lediglich ihre Reproduktionskosten abdeckt. Diese Vorstellung wird durch besondere Regelungen wie Prämienaussschüttung, prozentuale "Gewinnbeteiligung" für Prokuristen etc. befestigt.

Infolgedessen halten sich viele wissenschaftlich-technische Lohnarbeiter für ökonomisch privilegiert. Das hindert sie unter anderem daran, der im Interview vorgegebenen Forderung zuzustimmen, daß die großen Einkommensunterschiede wegen der funktionalen Gleichwertigkeit aller Tätigkeiten des kooperativen Arbeitszusammenhangs zunächst einmal eingeebnet werden müßten. Dem wird entgegengehalten, daß die unterschiedliche Verantwortung die Einkommensunterschiede durchaus rechtfertige. Entsprechend der Zweideutigkeit des Verantwortungsbegriffs müssen wir diese Antworten allerdings unterschiedlich gewichten. Ein Teil der Befragten denkt den Verantwortungsbegriff eher in Leistungskriterien: Intensiveres und längeres Arbeiten, koordinieren und planen, beständig wachsam sein, den Überblick auch in unvorhergesehenen Situationen behalten, unter Termindruck stehen etc.

Die Verantwortung muß doch erst mal entsprechend honoriert werden. Damit wächst auch die seelische Belastung, die weitaus größer ist als die körperliche Belastung, das sollte honoriert werden. (Int. 13)

Verantwortung ist das Entscheidende. Ich hab als Abteilungsleiter weniger Feierabend, arbeite täglich eine Stunde mehr und muß oft noch am Samstag arbeiten. (Int. 19)

Weil die Verantwortung wesentlich größer ist und weil man intensiver arbeiten muß. (Int. 31)

Diese Befragten haben offenbar eher eine leistungsgerechte Lohnhierarchie vor Augen, wenn sie sich gegen die Einebnung der Einkommensunterschiede aussprechen.

Eine andere Gruppe bringt den Verantwortungsbegriff stärker mit der Verwaltung anvertrauter Werte und der Übernahme eines Risikos für andere in Verbindung.

Es gibt nur wenige, die Verantwortung und Risiko für andere übernehmen. Die bekommt man nur durch eine höhere Bezahlung, durch die Gier nach mehr Geld. Eine Einkommensnivellierung halte ich persönlich für falsch und gefährlich, weil eine Nivellierung auch keinen Anreiz gibt. (Int. 8)

Der Erfolg des Nivellierens macht einer allgemeinen Gleichgültigkeit Platz. Man sollte die Verantwortung für anvertraute Werte bezahlen. Hier läuft ja ein Wertkörper. Der Einrichter, der diese Millionen fährt, muß dementsprechend bezahlt werden. In sozialistischen Betrieben ist das noch schlimmer. Den verwalteten Werten entsprechend sollte bezahlt werden. (Int. 1)

Zum zweiten würde ich sagen, das ist richtig, gleichwertig wichtig sind die Mitarbeiter, aber Tätigkeiten von Verwaltung sind unterschieden. Wer sich um Personal und Aufwand für ein paar Hunderttausend kümmert, muß mehr erhalten. Das erste stimmt also. Die Einkommensunterschiede sind nicht so groß. (Int. 43)

Nun verhält es sich freilich nicht so, als könnten diese Antworten im Unterschied zu den vorangehenden Zitaten derart interpretiert werden, daß sie den gesellschaftlichen Gegensatz von Arm und Reich in seinen krassen Formen befeuern. Vielmehr sollen die beiden Antwortgruppen lediglich die beiden Momente des doppeldeutigen Verantwortungsbegriffs illustrieren. Um Mißverständnissen vorzubeugen, müssen wir betonen, daß der Doppelsinn des Verantwortungsbegriffs in sämtlichen der zitierten Antworten enthalten ist. Ihre Gemeinsamkeit, die uns hier vornehmlich interessiert, liegt darin, daß sie sich gegen die Einebnung der großen Einkommensunterschiede mit dem Argument der unterschiedlichen Verantwortung wenden. Möglicherweise spielt hier auch die Befürchtung eine Rolle, jene Forderung

sei gegen die Gehälter der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter gerichtet.

Solche Befürchtungen haben diejenigen, die der in der Vorgabe formulierten Forderung zustimmen, jedenfalls nicht. Sie machen jedoch fast ausnahmslos den Vorbehalt geltend, daß unter Einebnung der großen Unterschiede keine "Gleichmacherei" zu verstehen sei, daß also gewisse Einkommensdifferenzierungen aufrechterhalten bleiben müßten. Ablehnung der "Riesenunterschiede" und Befürwortung einer Lohnhierarchie schließen sich keineswegs wechselseitig aus. Einige Befragte sprechen sich für eine maßvolle Einkommensstaffelung nach dem Verantwortungskriterium aus¹²¹⁾:

Jeder ist doch irgendwie auf den anderen angewiesen. Selbst der Müllwegfahrer ist ganz notwendig, sonst gibt es irgendwann ein Chaos. Ich bin eigentlich der Meinung, daß es eine Abstufung geben müßte je nach der Verantwortung, aber es dürften nicht diese Riesenunterschiede sein. (Int. 18)

Man soll die Einkommen nicht ganz einebnen, aber annähern. Ein kleiner Unterschied muß bleiben. Die unterschiedliche Verantwortung rechtfertigt bis zu einem gewissen Grade die unterschiedlichen Einkommen. (Int. 29)

Gar nicht so einfach sich da zu entscheiden. Das ist doch ein Widerspruch. Einmal sagen Sie, große Unterschiede machen, und andererseits die gleiche Tätigkeit. Also ich möchte sagen, einerseits darf man die Unterschiede nicht zu groß machen in der Bezahlung. Aber andererseits muß

121) Vgl. dazu den Befund der Hauptstudie, wonach sich nur jeder vierte Befragte für den Abbau der großen Einkommensunterschiede ausspricht: "Die Kommentare, die im Zusammenhang mit kritischen Stellungnahmen zur bestehenden Hierarchie der Einkommen im Betrieb abgegeben worden sind, lassen kaum Unterschiede erkennen gegenüber den oben angeführten Antworten in Bezug auf die Maßstäbe, die einer als angemessen angesehenen Differenzierung der Einkommen zugrundegelegt werden. Auch hier wird eine Abstufung der Entlohnung nach Verantwortung und Leistung oder nach unterschiedlicher Ausbildungsdauer keinesfalls in prinzipieller Weise infrage gestellt; die Forderung nach absoluter Gleichbezahlung aller Tätigkeiten im Produktionsprozeß taucht in keiner Stellungnahme auf." A.a.O., S.97.

auch ein Anreiz dasein. Also, ich bin schon für eine Staffe lung. Man kann sich doch nicht vorstellen, daß zum Beispiel der eine den Hof fegt und der andere eine Abteilung leitet und das gleiche Gehalt bekommt. Da würde doch kein besonderer Anreiz mehr dahinter stehen, eine Abteilung zu leiten. Maßstab müßte der Wert sein, den er verwaltet, die Verantwortung, die er dafür hat. (Int. 20)

Aber daneben gibt es auch etliche Stellungnahmen, die Kritik am Verantwortungsbegriff äußern.

Eigentlich sind die ja nur zum Verantwortung abschieben da. Wenn man das zeigen will, dann ist Dienst nach Vorschrift die größte Drohung. Der sagt zum Beispiel, ich bin für drei Mann verantwortlich, dann schickt er einen los, der das machen soll, und wenn der einen Fehler macht, kriegt der die Schuld. (Int. 6)

Lassen Sie mal ein Heer von Putzfrauen ausfallen. Um es überspitzt zu sagen: Die Verantwortung, wenn darunter nicht verstanden wird, mehr Geld zu machen, oder irgendwann mal das Bundesverdienstkreuz zu erhalten. (Int. 40)

Um zu demonstrieren, daß sogenannte verantwortliche Funktionen ebenso vom kooperativen Arbeitszusammenhang abhängig sind wie alle anderen Teilarbeiten auch, würde ein "Dienst nach Vorschrift" ausreichen. Mit anderen Worten: Die "Verantwortlichen" tragen kein Risiko für ihre Untergebenen, sondern sie müssen sich darauf verlassen, daß die übrigen Glieder des gesellschaftlich kombinierten Arbeitskörpers ihre jeweiligen Aufgaben eigenverantwortlich erledigen. Der Verantwortungsbegriff wird damit zur verschleiern den Rechtfertigung finanzieller und ideeller Privilegien. Wenn die unterschiedliche Verantwortung keine großen Einkommensunterschiede begründen sollte, so muß es als implizite Kritik am Verantwortungsbegriff angesehen werden, wenn einige unserer Befragten stattdessen gewisse Differenzierungen nach der Leistung befürworten.

Man muß die krassen Unterschiede abbauen, aber nicht alles auf gleiches Niveau einebnen, man muß nach Leistung bezahlen. (Int. 4)

Bei dem Betrieb, wie wir ihn hier haben, ist ein Team erforderlich. Wenn die Mannschaft die Idee nicht ausführen kann, nützt die Idee auch nichts. Da muß aber nach Leistung unterschieden werden, nach Leistungsmaßstäben. So große Unterschiede sollten nicht sein. (Int. 16)

Die Gruppe der Gegner großer Einkommensunterschiede wird im Unterschied zu den Befürwortern kaum befürchten, die geforderte Einebnung könne zu ihren Lasten gehen. Wir müssen vielmehr annehmen, daß diese Forderung durchaus im gemeinten Sinn verstanden worden ist, nämlich als gegen die Interessen von Unternehmern, Großaktionären und Spitzenmanagern gerichtete Forderung. In diesem Zusammenhang finden sich im Antwortmaterial - vor allem bei den Technikern - Vorstellungen wie "die oben", "diese Leute" etc., die an empirische Befunde zum "dichotomischen Gesellschaftsbild" des Arbeiters erinnern:

Ich neige der zweiten zu. Das ist klar, wir haben das alles geschaffen nach dem zweiten Weltkrieg, da sind die oben aus ihren Löchern wieder vorgekrochen. Deren Einkommen sind zu groß heute, das sehe ich nicht ein. (Int. 3)

Die Unterschiede sollten nicht so groß sein wie jetzt, aber kleine Unterschiede sollten als Anreiz bestehen bleiben. Ohne uns könnten doch diese Leute nichts machen. Wir Konsumenten produzieren ja schließlich die Konsumgüter. (Int. 22)

Hier wird nochmals deutlich, daß die Antworten zum Verhältnis von Lohn und Leistung, zur betrieblichen Einkommenshierarchie und ihren Relationen durchaus bedeutsam sind für Abgrenzung und Zuordnung der eigenen Gruppenzugehörigkeit und indirekt auch für die Bestimmung der eigenen ökonomischen Interessenlage.

Ein weiterer wichtiger Indikator dafür, ob die wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter ihre ökonomischen Interessen eher als gegen die Unternehmer gerichtet begreifen, oder ob sie diese umgekehrt als gegen andere Lohn-

arbeitergruppen gerichtet auffassen, ist in den Antworten auf eine Frage zu sehen, die ebenfalls auf das Problem der Einkommensnivellierung abzielt. Dies geschieht allerdings unter umgekehrtem Vorzeichen als bei der oben diskutierten Frageformulierung. Wurde dort die Nivellierung der Einkommenshierarchie gefordert, so wird hier die umgekehrte Forderung nach Wiederherstellung deutlicher Einkommensgrenzen zwischen höheren Angestellten und der Masse der Arbeiter und Angestellten zur Diskussion gestellt. Wir wollen an dieser Stelle lediglich zwei exemplarische Antworten miteinander konfrontieren, die tendenziell auf konträre Konzeptionen der ökonomischen Interessenvertretung hinauslaufen. So fordert ein Abteilungsleiter mit der Wiederherstellung deutlicher Einkommensgrenzen die Sonderstellung der höheren Angestellten und Aufrechterhaltung ihrer Privilegien.

Das kann ich nur bejahen. Heute sind die unteren Einkommen zu stark angehoben, während die leitenden Aufgaben zu wenig berücksichtigt sind. Ich glaube, das wird sich noch mehr angleichen, bald haben wir dann russische Verhältnisse, wo der Facharbeiter mehr als der Ingenieur verdient. Das lehne ich ab. (Int. 44)

Der andere stellt sich gegen künstliche Hierarchisierungen und gegen die Verknöcherung der betrieblichen Gruppen zu besonderen "Kasten", wendet sich also implizit gegen eine Zersplitterung der Belegschaft.

Man sollte das nicht besonders herausstellen, sonst wird sich da noch eine besondere Kaste herausbilden. Dann nennen sie sich womöglich noch irgendwie, ich weiß nicht, Zwischendirektor oder Unterdirektor oder so was. Es genügt ja, daß sie Abteilungsleiter sind, da haben sie ja auch schon ein höheres Gehalt. (Int. 20)

Diese exemplarische Gegenüberstellung soll eine These verdeutlichen helfen, die wir im folgenden Kapitel überprüfen werden: Die These nämlich, daß die durch sämtliche

Einzelantworten den vorangegangenen Fragenkomplexen durchscheinenden Einstellungsmuster zum Verhältnis von Lohn und Leistung und zur ungleichen Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums unmittelbare Konsequenzen haben für die Art und Weise, in welcher der einzelne wissenschaftlich-technische Lohnarbeiter glaubt, seine ökonomischen Interessen am besten durchsetzen zu können.

In unserem Untersuchungssample können wir zwei Hauptgruppen mit "konsistenten" Einstellungsmustern ausfindig machen. Zur ersten gehört etwa jeder dritte Befragte. Diese stehen der Forderung nach Wiederherstellung deutlicher Einkommengrenzen zwischen leitenden Angestellten und der Masse der Lohnabhängigen ablehnend gegenüber und befürworten überwiegend den Abbau der großen Einkommensunterschiede. Der größere Teil von ihnen hält die Einkommensunterschiede zwischen technischen Angestellten einerseits und Managern sowie Aktionären andererseits für ungerecht und findet umgekehrt am Verhältnis der Angestelltengehälter zu Arbeiterlöhnen nichts auszumetzen. Ein kleinerer Teil dieser Gruppe grenzt sich beim Einkommensvergleich nicht dermaßen deutlich von den Managern ab, gibt jedoch unter Berufung auf das Leistungsprinzip zu verstehen, daß er jede Form von leistungsunabhängigem Einkommen für in-diskutabel hält. Für die Befragten dieser Hauptgruppe gilt die Annahme, daß sie eher als andere bereit sein werden, sich einer Gewerkschaft aller Arbeiter und Angestellten anzuschließen, und daß bei ihnen das Bewußtsein der "sozialen Distanz" gegenüber den manuellen Arbeitern schwächer ausgeprägt sein dürfte als das Bewußtsein der gemeinsamen Lohnabhängigkeit gegenüber dem Kapital. Letzteren können wir zum Teil hier schon überprüfen: es zeigt sich, daß diese Befragten, die sich "nach oben" abgrenzen, sich eher den "Arbeitern" oder einer betrieblichen Zwischengruppe zurechnen. Nur wenige von ihnen zählen sich zur Betriebsleitung. Außerdem zählen sie deutlich häufiger zu jenen, die wir oben als "krisenbewußt" bezeichnet

haben.

Zur zweiten Hauptgruppe gehören mehr als ein Drittel der Befragten. Sie treten für die Wiederherstellung deutlicher Einkommensgrenzen gegenüber der Masse der Arbeiter und Angestellten ein und halten den Abstand ihres eigenen Einkommens zu den Löhnen der Facharbeiter für zu niedrig. Bis auf eine kleinere Zahl von einkommens^{un}zufriedenen und sehr aufstiegsbewußten Technikern und Ingenieuren haben sie nichts gegen die Spitzeneinkommen von Managern und Aktionären einzuwenden. Sie halten den Ingenieursberuf verhältnismäßig häufig für eine krisensichere Profession und zählen sich eher zur Betriebsführung als daß sie die vorgegebene Alternative ablehnen oder sich zu den Arbeitern rechnen. Die "Abgrenzung nach unten" in der Einkommenshierarchie kann mithin als Moment eines professionellen Bewußtseins der sozialen Distanz zur Mehrheit der Lohnabhängigen gelten. Für diese Befragten können wir die These formulieren, daß sie ihre ökonomischen Interessen individuell oder allenfalls durch eine berufsbezogene Interessenvertretung glauben durchsetzen zu können.

Die beiden entgegengesetzten Hauptgruppen sind durch objektive Merkmale unterschiedlich charakterisiert. Während die Befragten, die sich nach oben abgrenzen, überwiegend aus Arbeiterfamilien stammen, kommt die Gruppe derer, die sich gegen die Arbeiterschaft abgrenzen, in erster Linie aus den Familien kleiner Gewerbetreibender wie Kaufleute, Schneider, Bäcker etc., zum Teil auch aus der Beamtenschaft und aus Akademikerfamilien, jedoch nur ausnahmsweise aus Familien der Arbeiterschaft. Die Befragten, die sich nach oben abgrenzen, sind zum großen Teil in ausführenden Funktionen beschäftigt und haben zumeist einen Technikerabschluß. Umgekehrt besteht die Gegengruppe, die sich "nach unten" abgrenzt, hauptsächlich aus graduierten und diplomierten Ingenieuren in personalen Leitungsfunk-

tionen.

Die dargestellten subjektiven und objektiven Zusammenhänge weisen in bemerkenswerter Übereinstimmung darauf hin, daß die jeweilige Abgrenzung "nach oben" bzw. "nach unten" über ihren unmittelbaren Sinn hinaus eine umfassendere Aussagekraft zu signalisieren scheint. Wenn sie tatsächlich als ein "Schlüsselbegriff" des sozialen Selbstverständnisses anzusehen ist, so muß sich dies auch an der Richtigkeit der Annahme erweisen, daß die Stellungnahmen der Ingenieure und Techniker zur Einkommensdifferenzierung für deren betriebliche und berufliche Interessenorientierung bedeutsam sind.

VI. Professionelle und gewerkschaftliche Orientierungen

1. Überbetriebliche Organisationsformen beruflicher und materieller Interessen

Die Herausbildung gewerkschaftlicher Organisationen ist durch einen eigentümlichen Widerspruch bestimmt: Die Lohnarbeiter sind wegen der prinzipiellen Unsicherheit ihrer Lebenslage zu organisiertem Streik und gewerkschaftlichem Zusammenschluß gezwungen, aber zugleich treten sie auf dem Arbeitsmarkt als Konkurrenten gegeneinander auf. Es ist also die Aufhebung der Konkurrenz der Arbeiter untereinander, die der gewerkschaftlichen Organisation ihre Bedeutung verleiht. Die gewerkschaftliche Aufhebung der Konkurrenz ist weder als einmaliger noch als unumkehrbarer Akt zu verstehen, denn solange das Kapitalverhältnis fortbesteht, können auch die der Arbeiterklasse immanenten Gegensätze von neuem aufbrechen und zur Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung führen.¹²²⁾

Auch die Sonderorganisationen wissenschaftlich-technischer Lohnarbeiter wurzeln in jenen durch die Konkurrenz vermittelten Gegensätzen. Die Existenz der beruflichen Sonderorganisationen außerhalb der allgemeinen Arbeiterbewegung hat freilich umfassendere historische Ursachen. Die wohl wesentlichste ist, daß die ersten wissenschaftlich-technischen Berufsverbände überhaupt gar keine Organisationen wissenschaftlich-technischer Lohnarbeiter sind. Aufgrund der klassenmäßigen Heterogenität des Ingenieurberufs im vorigen Jahrhundert sind in den ersten Berufs-

122) Vgl. Marx/Engels, Manifest der Kommunistischen Partei, MEW 4, S.471: "Diese Organisation der Proletarier zur Klasse, und damit zur politischen Partei, wird jeden Augenblick wieder gesprengt durch die Konkurrenz unter den Arbeitern selbst." Vgl. auch Marx, Instruktionen für die Delegierten des Zentralrats, MEW 16, S.196

verbänden Unternehmer, Selbständige und Freiberufliche sowie Lohnarbeiter zusammengeschlossen. Ihre Gemeinsamkeit besteht ausschließlich in der ingenieurmäßigen Qualifikation. Erst im Laufe der umfassenden Verwissenschaftlichung der Produktion transformiert sich die soziale Basis dieser Organisationen, bis schließlich der lohnabhängige Anteil der Angehörigen ingenieurtechnischer Berufe die große Mehrzahl der Mitglieder in den Berufsverbänden stellt. Damit begreift sich ein derartiger Verband jedoch nicht von selbst als Organisation von Lohnabhängigen.

Von der objektiven Transformation ihrer sozialen Basis zu unterscheiden ist die Umwandlung jener Berufsverbände, deren Mitgliedschaft bereits überwiegend lohnabhängig ist, in gewerkschaftliche Organisationen. Während einige wissenschaftliche und berufsständische Vereinigungen ihren "paritätischen" - das heißt Lohnarbeiter und Unternehmer umfassenden - Charakter bewahren, formen sich andere zu Berufsgewerkschaften um, indem sie ihre Mitgliedschaft auf Lohnabhängige beschränken und deren materielle Interessen gegenüber den Unternehmern vertreten. Solche berufsbezogenen Gewerkschaften bilden historisch eine Übergangsform zwischen den paritätischen Berufsverbänden und den Industriegewerkschaften als allgemeiner Form der ökonomischen Interessenvertretung.¹²³⁾ In der Industriegewerkschaft sind die beruflichen und funktionalen Barrieren und Vorurteile der verschiedenen Lohnarbeitergruppen

123) So treten zum Beispiel in Großbritannien einige der "professional associations" von naturwissenschaftlich-technisch qualifizierten Lohnarbeitern zugleich als tarifliche Interessenvertretungen auf und fungieren damit als berufsbezogene Gewerkschaften. Solche Berufsgewerkschaften stellen Übergangstypen zwischen paritätischen Berufsverbänden und Industriegewerkschaften dar. Vgl. dazu die Untersuchungen von K.Prandy, *Professional Employees - A Study of Scientists and Engineers*, London 1965; und B.C.Roberts u.a., *Reluctant Militants - A Study of Industrial Technicians*, London 1972.

gegeneinander weitgehend überwunden. Damit gewährleistet diese Organisationsform ein Höchstmaß an einheitlichem Handeln gegenüber dem Kapital.

Historisch kommt es zu einer allmählichen, immer wieder von Rückschritten begleiteten Annäherung großer Teile der wissenschaftlich-technischen Arbeiter an die allgemeine Gewerkschaftsbewegung.¹²⁴⁾ In der BRD ist dieser Annäherungsprozeß in einem Stadium angelangt, in welchem die Industriegewerkschaften des DGB erheblichen Mitgliederzuwachs unter den technischen Angestellten zu verzeichnen haben, während die Zuwachsraten berufsständischer und professioneller Organisationen stagnieren.¹²⁵⁾ Da die verschiedenen Organisationsformen von der professionellen Vereinigung bis zur Industriegewerkschaft sowie ihr Organisationsgrad unter den technischen Angestellten zugleich Resultat und Motor des erreichten Bewußtseinsstands ist, kann man annehmen, daß die wachsende gewerkschaftliche Orientierung technischer Angestellter ein erstarkendes Bewußtsein grundlegender Gemeinsamkeiten aller Lohnarbeiter auf der Basis der ökonomischen Interessenvertretung anzeigt.

Die tendenzielle Hinwendung zu den Industriegewerkschaften müßte sich auch im Urteil unserer Befragten derart nachweisen lassen, daß ein nicht unbeträchtlicher Teil von ihnen die Industriegewerkschaft für die adäquate Organisationsform lohnabhängiger Ingenieure und Techniker hält. Ebenfalls wird sich in unserem Antwortmaterial die

124) Vgl. dazu die ausführliche Darstellung dieser Entwicklung in Frankreich bei H.Lange, a.a.O.

125) Vgl. ausführlich Stück, a.a.O., S.24-68; Zahlen zur Mitgliederentwicklung finden sich auch bei Nortleder, a.a.O., 1970, und derselbe, Ingenieure in der Industriegesellschaft, Frankfurt 1973; G.Güntheroth (Hrsg.), Die technisch-wissenschaftliche Intelligenz - Beschreibung einer Berufsgruppe, Reinbek 1972.

fortdauernde Wirksamkeit berufsständischer Orientierungen aufzeigen lassen, wie sie in den beiden bedeutendsten professionellen Dachverbänden, dem "Deutschen Verband Technisch-Wissenschaftlicher Vereine" (DVT) und dem "Zentralverband Berufsständischer Ingenieurvereine" (ZBI), zum Ausdruck kommt. Für die Übergangsform zwischen professionellem Verband und Industriegewerkschaft, für die berufsbezogene Gewerkschaft, gibt es in der BRD allerdings keine relevante Entsprechung, wie das in Frankreich oder in England der Fall ist. Die DAG kommt dem Typus der Berufsgewerkschaft wohl noch am nächsten. Sie ist jedoch in erster Linie durch den Angestelltenstatus ihrer Mitgliedschaft geprägt, der viele unterschiedliche Berufsgruppen zusammenfaßt. Hinzu kommt, daß die DAG ihr Rekrutierungsfeld vornehmlich im kaufmännischen und im Bürobereich hat, während ihr Einfluß in der Elektroindustrie, aus der unsere Untersuchungsgruppe stammt, recht gering ist.

Um zu erfahren, welcher Organisationsform die Befragten unserer Untersuchungsgruppe am stärksten zustimmen, haben wir ihnen vier Organisationsmodelle vorgelegt, die nicht unmittelbar mit existierenden Organisationen identisch sind. Zwei der Modelle heben je unterschiedliche professionelle Momente hervor. Das erste Modell ist der "fachbezogene, rein wissenschaftlich-technische Verein, der sich ausschließlich mit der fachlichen Weiterbildung seiner Mitglieder befaßt". Jeder vierte Befragte bevorzugt dieses Modell. Das zweite ist der "berufsständische Interessenverband, der sich vor allem um Fragen der sozialen Anerkennung und des gesellschaftlichen Einflusses der Ingenieure kümmert". Diesen berufsständischen Interessenverband bevorzugen 15% der Befragten. Das dritte Modell, eine Ingenieursgewerkschaft, wird von 29% der Befragten vorgezogen. Es ist "ein berufsbezogener Interessenverband von Ingenieuren, der sich wie die Gewerkschaften als Tarifpartner auch für die materiellen Interessen

der Ingenieure einsetzt". Das vierte Modell erhält mit 34% die meisten Zustimmungen. Es sieht vor, daß die Techniker und Ingenieure "als integrierter Teil in den großen Arbeiter- oder Angestelltengewerkschaften" organisiert sein sollen. Auf eine Nachfrage, erklärt der überwiegende Teil dieser Gruppe, daß die IG-Metall im Vergleich zur DAG für die geeignetere Interessenvertretung gehalten wird. Wir können die Zustimmung zum vierten Modell daher als Ausdruck einer industriegewerkschaftlichen Orientierung interpretieren.¹²⁶⁾

Wir wollen nun im Einzelnen die Kommentare zu den vier Organisationsmodellen untersuchen. Zum ersten Modell, dem wissenschaftlich-technischen Verein, gibt es so gut wie keine ablehnenden Kommentare. Die postulierte Möglichkeit zur Weiterbildung findet allein schon deswegen Anklang, weil die technisch-wissenschaftlichen Lohnarbeiter ständigem Qualifikationsverschleiß unterliegen. Dazu zwei der Befragten:

Eigentlich der wissenschaftlich-technische Verein, der wäre mir am sympathischsten. (Int. 15)

Das muß schon wegen der quantitativen Zunahme der Ingenieure sein. Die Weiterbildung ist sehr wichtig, vor allem für die Techniker, und das wird bei den Gewerkschaften nicht betrieben. (Int. 40)

Auch viele Befragte, die sich für eines der anderen Modelle entschieden haben, äußern sich zustimmend zum ersten Modell, weil die Forderung nach fachlicher Weiterbildung mit professionellen wie mit gewerkschaftlichen Modellen vereinbar ist. Aus diesem Grunde ist die "Sympathie", die

126) Die Befunde der Hauptstudie stimmen in der Tendenz mit denen der Vorstudie überein: Dort entscheiden sich 10% für das erste Modell, 20% für das zweite Modell, 39% für das dritte Modell und 28% für das vierte Modell. Unterschiede ergeben sich also beim ersten und dritten Modell. Darauf ist noch näher einzugehen.

diesem Modell von verschiedenster Seite entgegengebracht wird, einigermaßen unspezifiziert. Zurecht wird betont, daß auch die Gewerkschaften sich um die berufliche Weiterbildung bemühten, und im übrigen sei ein Verein, der sich nur um die Fortbildung seiner Mitglieder kümmere, eigentlich gar keine Interessenvertretung.

Rein wissenschaftlich-technischer Verein schön und gut, aber die Möglichkeit zur Weiterbildung wird hier auch von der Gewerkschaft gegeben. (Int. 32)

Das ist eigentlich gar keine Interessenvertretung, wenn sich ein Verband nur mit fachlicher Weiterbildung beschäftigt. (Int. 8)

Eine Interessenvertretung, so ließe sich dieser Gedanke explizieren, zeichnet sich dadurch aus, daß sie die Interessen ihrer Mitgliedschaft gegen andere Interessen behaupten und durchsetzen muß. Einer Interessenvertretung ist also ein Interessenkonflikt vorausgesetzt. In diesem Sinne ist das Modell des wissenschaftlich-technischen Vereins keine Interessenvertretung, selbst wenn wir das Interesse an der Verkaufbarkeit der spezifischen Qualifikation als ein Moment bestimmen können, das aus der Klassenlage als Lohnarbeiter entspringt. Möglicherweise ist es jene vom Interessenkonflikt abstrahierende Qualität des ersten Modells, die es für viele der Befragten attraktiver erscheinen läßt als die übrigen Modelle. Auf dem Schein gesellschaftspolitischer Neutralität beruht zum Teil auch die Anziehungskraft des "Vereins Deutscher Ingenieure" (VDI). Der VDI tritt freilich auch für berufsständische Forderungen wie die nach gesellschaftlicher Anerkennung des Ingenieurs ein. Insofern trifft auch unser zweites Organisationsmodell auf den VDI zu.¹²⁷⁾

Die im zweiten Modell erhobenen Forderungen nach sozialer Anerkennung und gesellschaftlichem Einfluß der Ingenieure

127) Zur Geschichte und Struktur des VDI vgl. Mortleder, a.a.O., 1970.

zielen zunächst ab auf eine "Gleichstellung" mit anderen akademischen Professionen wie Juristen und Ärzten, also auf eine Aufwertung des Ingenieurprestiges. Das wird auch in den zustimmenden Kommentaren zum zweiten Modell hervorgehoben:

Mangelnde Anerkennung der Ingenieure, der Ingenieur tritt nicht so in die Öffentlichkeit wie etwa ein Arzt oder ein Jurist. (Int. 39)

Das Ingenieurprestige ist unterbewertet. Die Ursachen dafür liegen im Bildungssystem, bewußt übertriebenes humanistisches Studium. Die Naturwissenschaftler sind in ihrer Bedeutung verkannt, das Führungspersonal wird nicht entsprechend geschult. Es fehlt ein Interessenverband zur Durchsetzung der Belange der Ingenieure. Der Stress in der Wirtschaft ist so groß, daß man abends die Zeit zur Regenerierung braucht. (Int. 30)

Hier wird erkennbar, daß der Wunsch nach einem professionellen Interessenverband seine Ursache auch in der Lohnabhängigkeit hat, die den einzelnen Ingenieur zur äußersten Kraftanstrengung zwingt. Die Klage über die Unterbewertung des Ingenieurprestiges bleibt zumeist defensiv und perspektivlos. Sie kann jedoch unter besonderen historischen Umständen umschlagen in einen offensiv vorgetragenen Führungsanspruch des "technischen Sachverstands", dem sich die streitenden Interessengruppen unterzuordnen hätten. Dies läßt sich am Beispiel der Weimarer Republik belegen.¹²⁸⁾ Die Entwicklung des Ingenieurberufs zum lohnabhängigen Massenberuf führt die Ingenieure und Techniker also nicht zwangsläufig näher an die Arbeiterbewegung heran. Sie kann vielmehr zeitweilig von verschärfter Abgrenzung gegenüber der Industriearbeiterschaft und den Gewerkschaften und einer besonderen Betonung des Berufsstands begleitet sein.

Berufsständische Forderungen wie beispielsweise die, daß man auf Kosten der Juristen mehr Techniker in Parlamente

¹²⁸⁾ Nortleder, a.a.O.

und Verwaltungen entsenden sollte, haben eine doppelte Ursache: Einmal ist die zunehmende Unterordnung der lohnabhängigen Techniker und Ingenieure unter den kapitalistischen Produktionsprozeß dafür verantwortlich, Rationalisierungen, Leistungsbewertung und Lohnsenkung im Bereich wissenschaftlich-technischer Lohnarbeit rufen einen spürbaren Druck auf Arbeits- und Lebensbedingungen des ingenieurtechnischen Personals hervor. Daß dieser Druck des Kapitals nicht mit gewerkschaftlichem Widerstand, sondern mit berufsständischem Protest beantwortet wird, hat seinen Grund in jenem professionellen Bewußtsein, das aus der Klassenlage wissenschaftlich-technischer Lohnarbeiter entspringt, und dessen Momente unter kapitalistischen Bedingungen beständig reproduziert werden.

Die zweite Ursache der berufsständischen Forderungen ist in jenen tradierten kleinbürgerlichen Illusionen zu sehen, die die Proletarisierung der Ingenieure, das heißt, die Transformation von einer klassenmäßig heterogenen Berufsgruppe in eine überwiegend lohnabhängige Berufsgruppe, überdauert haben. Es ist kein Zufall, daß sich die Forderung nach sozialer Anerkennung des Ingenieurberufs vornehmlich an Professionen wie Ärzten und Juristen orientiert, die von der Proletarisierungstendenz bei weitem nicht in dem Ausmaß wie die Techniker erfaßt worden sind, und die ihrer sozialökonomischen Stellung nach noch heute zu großen Teilen dem Kleinbürgertum angehören.

Ohne ihre kleinbürgerliche Klassenbasis schwächt sich die Wirksamkeit berufsständischer Forderungen tendenziell ab. Die dieser Abschwächungstendenz entgegenwirkenden professionellen Momente auf der Basis der Lohnabhängigkeit verhindern zwar zunächst noch eine Solidarisierung mit den übrigen Teilen der Arbeiterklasse, aber wir können zeigen, daß für viele Befragte die Forderung nach sozialer Anerkennung keine Rolle mehr spielt.

Die soziale Anerkennung ergibt sich von ganz allein, dazu braucht man keinen Verband. (Int. 11)

Die soziale Anerkennung als graduerter Ingenieur ist mir völlig egal. (Int. 40)

Man hält die Unterteilung der Gesellschaft in eine Vielzahl von berufsständischen Interessengruppen für überholt und befürchtet, wie in folgender Antwort, daß daraus nur Nachteile entstehen würden:

Berufsständisch, da kriegen wir wieder die Einzelkönige, da kriegen wir eine unterschiedliche Bezahlung, wir Juristen, wir Ingenieure, wir Kaufleute. Das kann eigentlich nur schaden. Ein Konflikt zwischen berufsständischen Interessengruppen, das müßte nicht so sein. (Int. 8)

Ein anderer Befragter stellt der berufsständischen Gliederung die Polarisierung der Gesellschaft in zwei Klassen gegenüber:

Das zweite Modell ist ja wie die Zünfte im Mittelalter, der Standesdünkel, die Cliquenbildung ist doch überholt in der technisierten Welt. Das liegt doch an der Technik und am Einkommen, es gibt ja gar keine richtigen Armen mehr, haben uns ja alle angeglichen im Einkommen. Interessenverband für Ingenieure, ich frage mich, ob sie da nicht immer nur einseitige Interessen durchsetzen wollen. Da muß man sozial denken. Es genügt, die großen Unterschiede zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu machen. (Int. 29)

Das dritte Modell, die Ingenieurgewerkschaft, hat noch manches mit dem berufsständischen Interessenverband gemeinsam, das heißt, viele Forderungen von berufsbezogenen Gewerkschaften wie Titelschutz, Qualifikationsmonopol etc. dienen eher der Abgrenzung gegenüber anderen Berufsgruppen, als daß sie gegen das Kapital gerichtet wären.¹²⁹⁾

129) Jenes Qualifikationsmonopol, das insbesondere von den Verbänden der sogenannten freien Berufe beansprucht wird, ist heute wenigstens offiziell auf den Staat
(Fortsetzung)

Qualitativ neu gegenüber dem professionellen Berufsverband ist jedoch die Vertretung unmittelbarer materieller Interessen. Wenn eine Berufsgewerkschaft eine effektive ökonomische Interessenvertretung sein will, dann ist eine Solidarität der Mitgliedschaft gefordert, wie sie von berufsständischen Interessenverbänden nie verlangt werden könnte. Ein derartiger Zusammenhalt versteht sich unter wissenschaftlich-technischen Lohnarbeitern nicht von selbst.

Ich würde die Ingenieurgewerkschaft vorziehen. Der Zusammenhang unter den Ingenieuren ist sehr gering, wegen der Konkurrenz untereinander. Es ist schwierig für Ingenieure, sich zu solidarisieren, wegen des inneren Bestrebens vorwärtszukommen. (Int. 19)

Zustimmung zum dritten Modell ist häufig mit professionellen Vorbehalten gegen das Modell der großen Arbeiter- oder Angestelltengewerkschaft verbunden. Solche Vorbehalte beziehen sich auf die widersprüchliche Stellung des leitenden Personals, auf Sozialprestige und Statusfragen, und schließlich auf den Umstand, daß die außertariflichen Angestellten von den Gewerkschaften nicht vertreten werden. So lehnt ein Befragter die Mitgliedschaft in überberuflichen Gewerkschaften für diejenigen ab, die Leitungsfunktionen ausüben und weisungsberechtigt sind.

übergegangen. Das Qualifikationsmonopol dient als Mittel, um unliebsame Konkurrenz vom Arbeitsmarkt fernzuhalten. Die von den Ingenieurverbänden erhobene Forderung nach "Titelschutz" verfolgt ähnliche Ziele. Auf die verheerenden Folgen, die eine an der beruflichen Qualifikation orientierte Interessenpolitik für die Einheit der Gewerkschaftsbewegung haben kann, macht F.Engels am Beispiel der Auseinandersetzungen zwischen 'alten' und 'neuen' Trades Unions in England vor der Jahrhundertwende aufmerksam: "Die alten (Trades Unions), die 'gelernten' Arbeiter umfassend, sind exklusiv, sie schließen alle nicht zumftmäßig angelernten Arbeiter aus, und schaffen sich damit selbst eine nicht zünftige Konkurrenz." Der 4. Mai in London, MEW 22, S.61; vgl. dazu den Brief von Engels an Bebel vom 28.11.1885, MEW 36, S.376 f.

Ich bin für die dritte Art, die vierte muß für jeden, der ernsthaft arbeitet, zu Gewissenskonflikten führen, es sei denn, er führt keine Vorgesetztentätigkeit aus, in großen Konstruktionsbüros zum Beispiel. Sowie der Weisungsbefugnis hat, kann er das nicht machen. Auch dem Gruppenleiter im Konstruktionsbüro würde ich die vierte Organisationsform nicht zugestehen, auch dem Meister in der Fertigung nicht, denn er hat ja Weisungsbefugnis. (Int. 50)

Andere erklären sich die unter Ingenieuren und Technikern verbreiteten Vorbehalte, sich gewerkschaftlich zu organisieren, mit Vorstellungen wie Prestige und Berufsehre, die einen Zusammenschluß mit der Masse der manuellen Arbeiter förmlich verbieten. Dafür stehen folgende Antworten:

Vielleicht ist man zu stolz dazu, daß man sich da nicht vereinen möchte, vielleicht möchte man sich da lieber raushalten. Das ist eine Frage der Berufsehre vielleicht. Im DGB sind ja hauptsächlich Lohnempfänger drin. (Int. 28)

Wir verdanken der Gewerkschaft viel, aber sie macht auch viel Kohl. Gut, da könnte man sagen, dann müßte man in die Gewerkschaft gehen, um den Kohl zu verhindern. Dann kommt noch hinzu, daß ein großer Teil der Ingenieure außertarifliche Angestellte sind. Das ist eine Statusfrage, es geht um Prestige. Viele möchten aus dem Tarif raus. (Int. 8)

Das im letzten Zitat angesprochene Problem der außertariflichen Arbeitsverträge steht einer gewerkschaftlichen Organisation jedoch nicht nur aus Gründen des Standesbewußtseins und des Sozialprestiges im Wege. Das ist nur die eine Seite. Die andere Seite des Problems ist in der Tatsache zu sehen, daß außertarifliche Arbeitsverträge individuell ausgehandelt werden, ohne Zutun der Gewerkschaft.¹³⁰⁾ Die außertariflichen Angestellten stehen daher

130) Die IG Metall hat einen Vorschlag für eine transparentere Regelung außertariflicher Verträge unterbreitet: Muster eines Anstellungsvertrags für Angestellte, deren Arbeitsbedingungen nicht in Tarifverträgen geregelt sind. Eine Empfehlung der IG Metall, hrsg. vom Vorstand der IGM, Abteilung Angestellte.

auch nicht unter dem kollektiven Schutz der Gewerkschaft und folglich haben sie auch keinen unmittelbaren Anlaß zur gewerkschaftlichen Organisierung, selbst wenn sie der Gewerkschaft positiv gegenüber eingestellt sind, wie dieser Abteilungsleiter:

Ich war ja bis zum Ausscheiden aus dem T-Tarif in der Gewerkschaft, in der IG-Metall. Ich war überzeugter Gewerkschafter. Heute bin ich außertariflich, und die außertariflichen sind ja nicht vertreten. Die Gewerkschaft ist ein gesunder Gegenpol. Ohne die Gewerkschaften wäre das Einkommen der Arbeiter und auch der Ingenieure nicht so hoch wie jetzt. (Int. 34)

Ein anderer Abteilungsleiter sieht eine mögliche Lösung des Problems in einer Ausweitung des Manteltarifvertrages auf die Gruppen der sogenannten außertariflichen Angestellten.¹³¹⁾

Die tun ja für mich gar nichts als Außertariflichem. Man müßte doch mal eine Gewerkschaft für Außertarifliche bilden. Es ist doch klar, daß die unteren Ingenieure nicht

¹³¹⁾ In dieselbe Richtung zielen auch Entschlüsse der 7. und 8. Angestelltenkonferenz der IG Metall: "Die 7. Angestelltenkonferenz ... begrüßt den Beschluß des Vorstands vom 14. Juli 1970, die gewerkschaftliche Organisations- und Betreuungsarbeit im Angestelltenbereich gezielter auch auf solche Angestellte auszuweiten, die nicht unter den persönlichen Geltungsbe- reich der derzeit gültigen Tarifverträge fallen und als Führungskräfte oder in Weisungs-, Stabs- und wissenschaftlichen Funktionen oder Bereichen tätig sind." Protokoll, a.a.O., Entschluß NR. 7, S.268. Und im Protokoll der 8. Angestelltenkonferenz vom Februar 1975 heißt es in der Begründung zum Antrag 16: Um härtere Tarifaufeinandersetzungen durchsetzen zu können, sind gemeinsame Tarifverträge für Arbeiter und Angestellte abzuschließen. "Darüberhinaus muß die Zahl der Entlohnungsgruppen im Angestelltenbereich erhöht werden, damit zum einen eine gerechtere Entlohnung erreicht wird und zum anderen alle Arbeitnehmer, auch die, die heute als AT-Angestellte bezeichnet werden, in einen gemeinsamen Einkommenstarif eingestuft werden können." A.a.O., S.264.

sehr gut bezahlt werden und ganz dicht ins Gedränge kommen mit den Tariflichen. Ein außertariflicher Vertrag ist nichts mehr wert, es sei denn, er ist höher. Tarifgruppe T-10 oder T-12, das sollte man einführen. Warum soll man das Gehalt verheimlichen, das stärkt doch nur die Unternehmer?! Wenn mein Kollege 500 DM mehr kriegt als ich, das ist mir doch egal, aber darum braucht man es doch nicht zu verheimlichen. Man sollte sich zusammenschließen. Wenn die Ingenieure sich zusammenschließen, glaub ich nicht, daß die Betriebsführung irgendetwas unternehmen könnte. (Int. 24)

In den letzten Antworten ist eine gewisse Affinität zu einer einheitlichen Interessenvertretung erkennbar, die sich aber nur dann in eine industriegewerkschaftliche Orientierung umsetzen läßt, wenn die Gewerkschaften von sich aus die Probleme der außertariflichen Angestellten zielbewußt aufgreifen. Viele Befragte befürworten einen tariffähigen Berufsverband und lehnen die gewerkschaftliche Integration explizit ab, weil sie ihre beruflichen und fachlichen Interessen in überberuflichen Gewerkschaften nicht berücksichtigt finden.

Eine kleine Fachgewerkschaft ist besser als der große Sammeltopf der großen Gewerkschaften. (Int. 46)

Die großen Gewerkschaften können sich mit den einzelnen Gruppeninteressen nicht genug befassen. Die IG-Metall und auch die DAG sind ja stärker am Arbeitnehmer orientiert, vor allem die IG-Metall an den Lohnempfängern. Sie sind also weniger fachlich und beruflich orientiert. (Int. 44)

Wir wollen uns nun den Befürwortern der überberuflichen gewerkschaftlichen Integration zuwenden.¹³²⁾ Diejenigen

¹³²⁾ In der Hauptstudie sind es vor allem die Techniker, die das vierte Modell überwiegend vorziehen. "Die Techniker haben zumeist eine nur unwesentlich von der materiellen Produktion institutionell abgehobene Ausbildung absolviert, die... an der vorgängigen Qualifikation und praktischen Erfahrung als Facharbeiter anknüpft... Dieser Ausbildungsgang beinhaltet zumeist eine viel längere Erfahrung der Lohnarbeitersituation und eine größere Vertrautheit mit den Industriegewerkschaften und ihren betrieblichen Vertretungen als dieses bei dem Ausbildungsgang vieler Ingenieure -
(Fortsetzung)

Befragten, die ihre beruflichen Interessen für vereinbar halten mit denen der übrigen Lohnabhängigen, und denen es mehr auf die effektive Durchsetzung ihrer Gehaltsforderungen ankommt, stellen die Konzeption der Berufsgewerkschaft mit dem Einwand infrage, sie sei rein zahlenmäßig zu schwach. Sie treten stattdessen für eine einheitliche, effektive Vertretung der ökonomischen Interessen aller Arbeiter und Angestellten ein.

Als Tarifpartner ist ein solcher Verband zu klein. Ich neige zu einem Zusammenschluß der Interessen. Ideal wäre einer, der die Möglichkeit gibt, sich weiterzubilden, aber er muß auch massiv meine materiellen Interessen vertreten und dann muß er einen erschwinglichen Beitrag haben. (Int. 32)

Das dritte Modell ist mehr so eine Vereinsmeierei. Warum sollte es eine Extragewerkschaft der Ingenieure sein, die müßten dann schon in großen Gewerkschaften organisiert sein. (Int. 20)

Arbeiter und Angestellte sollten sich zusammentun, dann könnte mehr rausgeholt werden. (Int. 33)

Selbst wenn man einmal davon absieht, daß es in der BRD keine relevante Entsprechung des dritten Organisationsmodells gibt, wird das Dilemma der Berufsgewerkschaft offenkundig: Eine kampfstarke, durchsetzungsfähige Organisation kann sie nicht werden, weil das Potential, auf das sie sich stützen müßte, nicht nur rein quantitativ zu klein ist, sondern auch noch voller professioneller und sozialpartnerschaftlicher Illusionen steckt; sobald die Illusionen der vermeintlichen sozialen und betrieblichen Sonderstellung aber einem artikulierten Interessenstandpunkt gewichen sind, muß es offenkundig werden, daß eine auf die eigene Berufsgruppe beschränkte Gewerkschaft zu schwach ist, um jenen ökonomischen Interessenstandpunkt wirksam zur Geltung zu bringen. Als Lösung dieses Widerspruchs wünschen sich einige Befragte eine Ingenieur-

insbesondere der Hochschulingenieure - der Fall sein kann." Stück, a.a.O., S.102.

werkschaft unter dem Dach des DGB. Dazu folgende Antworten:

Es muß nicht nur eine fachliche Interessenvertretung dabei sein. Eine eigene Gewerkschaft halte ich für besser, vielleicht dem DGB angegliedert als Interessenverband. Einen Interessenverband allein würde ich nicht befürworten. (Int. 37)

So eine Art ÖTV beim DGB. So wie es der Verein bei Siemens-Nürnberg gemacht hat. Lieber im DGB als in der DAG, der ist stärker. Aber ich unterstehe nicht dem Tarifvertrag, die Gewerkschaft tut nichts für mich. (Int. 6)

Die dritte Art, eine große Organisation von Ingenieuren, die die fachliche Weiterbildung betreibt und auch die Interessen der Entlohnung vertritt, vielleicht auch als Teil der Gewerkschaft. (Int. 23)

Der von diesen Ingenieuren und Technikern vorgeschlagene Lösungsweg ist indessen für die Gewerkschaftsbewegung in-diskutabel, da er auf die Preisgabe jenes Organisationsprinzips hinausliefe, das sich als vorantreibendes Moment der Einheit der Arbeiterklasse erwiesen hat: Das Industrieverbandsprinzip. Im Unterschied zum Berufsverbandsprinzip leistet das Industrieverbandsprinzip einer Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung in konkurrierende Berufsgruppen keinen Vorschub.

Freilich wäre es ein Mißverständnis, wollte man das Industrieverbandsprinzip dahingehend interpretieren, daß es die besonderen beruflichen Interessen der verschiedenen Lohnarbeitergruppen notwendigerweise unberücksichtigt ließe. Seine Fortschrittlichkeit erweist sich ja gerade darin, daß es an unterschiedliche Interessen auf der Basis der Lohnabhängigkeit anknüpft, um ihnen eine einheitliche Stoßrichtung zu geben. Bewegungsform einer adäquaten Vereinheitlichungspolitik kann die Industriegewerkschaft nur dann sein, wenn sie die besonderen beruflichen Probleme und Interessen der technischen und leitenden Angestellten stärker neben denen der traditionellen Industriearbeiterschaft zur Geltung bringt, soweit sie nicht unvereinbar

sind mit den Gewerkschaftszielen. Da die Interessen wissenschaftlich-technischer Lohnarbeiter objektiv vereinbar sind mit denen der übrigen Teile der Arbeiterklasse - was auch die Erfahrungen anderer westeuropäischer Gewerkschaftsbewegungen bestätigen - sollte es den Einzelgewerkschaften des DGB möglich sein, den Fachgruppen des technischen und leitenden Personals eine relative Autonomie einzuräumen und ihnen einen größeren Spielraum für die Entfaltung eigener Aktivitäten zu geben. Auf anderem Wege dürfte der naturwüchsig sich entwickelnde Annäherungsprozeß großer Teile der technischen Angestellten an die Gewerkschaften auch gar nicht aufzufangen sein.¹³³⁾

Die Chance der IG-Metall, ihren Einfluß und Organisationsgrad unter technischen Angestellten zu erhöhen, dürfte

133) Dies gilt natürlich weniger für die Techniker als für graduierte und Diplom-Ingenieure. Im übrigen ergeben sich interessante Differenzen zwischen den beiden Ingenieurgruppen: "Die Konzeption einer Berufsgewerkschaft wird besonders häufig von den Hochschulingenieuren unterstützt... Offensichtlich werden berufsgewerkschaftliche Orientierungen durch den spezifischen Ausbildungsgang von Hochschulabsolventen (Gymnasium, Hochschule) eher begünstigt. Die meisten Hochschul-Ingenieure lernen die materielle Produktion erst nach dem Abschluß ihrer Ausbildung kennen, wenn sie selber als Berufstätige - und daher häufig mit unrealistischen Erwartungen - in den industriellen Arbeitsprozeß eintreten. Der Vergleich zwischen den Hoch- und Fachschul-Ingenieuren zeigt, daß beide Ingenieurgruppen zwar mit gleicher Intensität für berufsständische Interessenvertretungen überraschenderweise eintreten, daß aber bei den Fachschul-Ingenieuren die berufsgewerkschaftliche Interessenartikulation weniger intensiv als bei den Hochschul-Ingenieuren verbreitet ist." A.a.O., S.101 f. Demgegenüber ist die industriegewerkschaftliche Orientierung sowie die Präferenz des wissenschaftlich-technischen Vereins bei den graduierten Ingenieuren deutlicher ausgeprägt. Da so gut wie keine Diplom-Ingenieure in die Vorstudie einbezogen worden sind, erklären sich auch die quantitativen Unterschiede in der Verteilung der Stellungnahmen zu den Organisationsmodellen.

derzeit um so größer sein, als die übrigen Organisationen wie berufsständische Vereinigungen und auch die DAG keine nennenswerte Anziehungskraft auf die lohnabhängigen Ingenieure und Techniker ausüben. Der rückläufige Einfluß der DAG spiegelt sich auch in unserem Antwortmaterial:

Ich ziehe den Gewerkschaftsverband vor, daß die Gewerkschaften uns mit einbeziehen, das ist in Ordnung, den DGB ziehe ich der DAG vor. (Int. 15)

Nach den letzten Lohnkämpfen möchte ich sagen: DGB. Der hat aber zu schnell nachgegeben. (Int. 26)

Die DAG tut herzlich wenig für die Angestellten. Wir sind am überlegen, ob wir nicht zur IG-Metall überwechseln. (Int. 5)

Die DAG ist zu schwach, insofern müßte es schon der DGB sein. Aber der DGB setzt sich zu wenig für die Angestellten ein. (Int. 11)

Wenn man schon eine gewerkschaftliche Interessenvertretung befürwortet, so lassen sich diese Antworten interpretieren, dann soll es auch eine einheitliche und starke Industriegewerkschaft sein, weil nur diese imstande ist, mit dem Gewicht ihrer großen Mitgliederzahl Lohnforderungen wirksam durchzusetzen.

Freilich besteht kein Anlaß, blindlings auf die naturwüchsige Annäherung der technischen Angestellten an die Arbeiterbewegung zu setzen. Angesichts der fließenden Übergänge zwischen gewerkschaftlicher und berufsständischer Orientierung ist eine Umkehrung dieses Prozesses *a priori* nicht auszuschließen, falls die Gewerkschaften ihre Chance verstreichen ließen.

Wie dem berufsgewerkschaftlichen und dem industriegewerkschaftlichen Organisationsmodell zustimmenden Befragten halten eine kollektive Vertretung ihrer ökonomischen Interessen für notwendig. In unserer Vorstudie sind das geschehen zehn Befragten. Von diesen sind elementare Voraussetzungen für die Aufnahme gewerkschaftlicher Argumente

vorhanden. Die Darstellung der Befunde hat jedoch gezeigt, daß sich aus dieser beträchtlichen Anzahl keine unmittelbaren Schlüsse auf die Verbreitung eines Selbstverständnisses ziehen lassen, wonach sich diese Techniker und Ingenieure in erster Linie als Lohnarbeiter begreifen. Diese Einschätzung bezieht sich nicht nur auf die technischen Angestellten mit berufsgewerkschaftlicher Präferenz. Auch diejenigen, die das vierte Modell vorziehen, melden Vorbehalte an, die mit der mangelnden Berücksichtigung der spezifischen Probleme des ingenieurwissenschaftlichen Personals durch die Gewerkschaften zusammenhängen. Sie scheinen der Industriegewerkschaft gleichsam aus pragmatischen Gründen den Zuschlag zu geben, weil es in der BRD nämlich keine ernst zu nehmende berufsgewerkschaftliche Alternative gibt.

2. Betriebliche Interessenvertretung und Streikbereitschaft

Um herauszufinden, wie groß der Anteil der Befragten mit gewerkschaftlicher Orientierung ist, der auch dann an der Forderung nach einer einheitlichen Vertretung aller Lohnabhängigen festhält, wenn ihm die Möglichkeit einer Sondervertretung der Ingenieure und Techniker als eine realistische - weil gesetzlich verbürgte - Alternative angeboten wird, wurde der Untersuchungsgruppe eine weitere Frage vorgelegt. Diese Frage bezieht sich auf die gesellschaftspolitische Auseinandersetzung um die Rolle der sogenannten leitenden Angestellten in verschiedenen Novellierungsplänen zum Betriebsverfassungsgesetz.¹³⁴⁾ Der Einfachheit halber wurden im Interview zwei alternative Konzeptionen zur Auswahl gestellt. Die erste folgt dem Vorschlag des DGB und sieht eine Bindung der leitenden Angestellten an die Arbeitnehmerseite vor, also ihre Zuordnung zum Betriebsrat. Dafür entscheidet sich etwa ein Drittel der Befragten. Die andere Konzeption - wie sie von den in der "Union Leitender Angestellter" (ULA) zusammengeschlossenen Berufsverbänden vertreten wird - betrachtet die leitenden Angestellten als besondere betriebliche Gruppe mit eigenständigen Interessen, die in den Mitbestimmungsorganen eine Sondervertretung haben

134) Nach Durchführung unserer Befragung ist das neue Betriebsverfassungsgesetz 1972 verabschiedet worden. Nach § 5, Absatz 3, ist der als leitende Angestellte bezeichnete Personenkreis auf die sogenannten Ersatzunternehmer, auf das Top-Management also, beschränkt. Diese vom Bundesarbeitsgericht bestätigte Interpretation entspricht auch der Auffassung des DGB. Zum Problem der leitenden Angestellten vgl. Deppe, a.a.O.; Braczyk/Herkommer, a.a.O.; G.Witt, Zur Diskussion über die Interessenvertretung der Angestellten mit Leitungsfunktionen, Soziologische Diplom-Arbeit, FU Berlin 1974; Gewerkschaftliche Monatshefte 9/1974; H.Hartmann u.a., Leitende Angestellte, Neuwied und Berlin 1973.

sollte. Für eine Sondervertretung entscheiden sich gut vier von zehn Befragten.¹³⁵⁾

Einige Befragte, die für die Zuordnung der höheren Angestellten zum Betriebsrat oder sogar zur Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat plädieren, wenden sich explizit deshalb gegen einen "Sondersprecher", weil sie gegen jegliche Zersplitterung der Arbeitnehmerseite sind.

Ein Manager, in Ordnung, er muß Direktiven durchsetzen, das gibt es bei mir nicht. Ich lehne das ab, hier will man auseinanderreißen, anstatt zusammen zu kommen. Der Manager ist auch ein Arbeiter. Der Betriebsrat könnte mehr für die Interessen der Ingenieure tun. (Int. 3)

Ich hab nichts dagegen, das können sie machen, ich gehör nicht dazu. Aber ein Sonderbetriebsrat, da wär ich dagegen, jede Zersplitterung ist für uns schädlich. (Int. 5)

Ja, das find ich gut, im Grunde sind wir genauso Arbeiter, wir müssen unsere Interessen auch gegenüber der Werkleitung vertreten. Zwei Betriebsräte halte ich nicht für sinnvoll. (Int. 15)

Ähnlich argumentiert eine weitere Gruppe. Diese begreift den Betriebsrat als Mittel gewerkschaftlicher Interessenpolitik. Die Gewerkschaft habe für bessere Schulung und Ausbildung der Arbeitnehmervertreter zu sorgen, damit diese nicht in die Abhängigkeit von der Unternehmerseite geraten.

Die Zuordnung der leitenden Angestellten zur Arbeitnehmerseite halte ich für generell positiv. Die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat könnte Entscheidungen blockieren. Die Arbeiter sind aufgrund mangelnder Information und mangelnden Wissens den Unternehmern im Aufsichtsrat sowieso ausgeliefert. Die Arbeitervertreter müßten durch die Gewerkschaften mehr geschult werden. (Int. 4)

Ich habe keinen besonders großen Eindruck von der Institu-

135) Die Art der Stellungnahme wird deutlich von Qualifikation und Position der Befragten beeinflusst. Darüber hinaus spielt die Beurteilung der eigenen Aufstiegschancen eine entscheidende Rolle. Vgl. Stück, a.a.O., S.78 ff.

tion des Betriebsrats. Aus eigener Erfahrung weiß ich, daß die sich doch dauernd den Wünschen der Werksleitung fügen müssen, sich anpassen müssen. Hin und wieder kriegen sie dann einen Brocken hingeworfen, so vor allem kurz vor den Betriebsratswahlen. Aber im allgemeinen bekommen sie viel zu wenig Informationen, sie erhalten die Informationen zu spät, wenn die Entscheidungen längst gefallen sind. Dann tut man nur so, als hätten sie auch noch was zu sagen. Vor allem aber sind die Betriebsratsmitglieder nicht geschult genug. Besser wäre es, wenn die Betriebsratsmitglieder von der Gewerkschaft delegiert würden. (Int. 18)

Unter den augenblicklichen Bedingungen, so argumentiert ein jüngerer Ingenieur, könne der Betriebsrat seine Neutralität nicht wahren, da er vom Unternehmen bezahlt werde. Seine Neutralität sei erst gewährleistet, wenn er von der Gewerkschaft bezahlt würde.

Ich bin dafür, daß sie durch den Betriebsrat vertreten werden. Die leitenden Angestellten hängen genauso im Betrieb drin, die sind ja auch Arbeitnehmer. Der Betriebsrat müßte neutral, nicht beeinflussbar sein. Er ist zu lahm, er ist zu abhängig, weil er vom Betrieb bezahlt wird. Um vollständig neutral zu sein, müßte er von den Gewerkschaften bezahlt werden, dann könnte er besser entscheiden. (Int. 37)

Läßt diese Antwort auch einen Mangel an Vertrautheit mit gewerkschaftlichen Mitbestimmungsproblemen erkennen, so liegt hier dennoch ein Plädoyer für einen verstärkten Gewerkschaftseinfluß vor, und zwar auch im Interesse der höheren Angestellten.

Gegen den Einfluß der Gewerkschaft auf den Betriebsrat wendet sich einer der Techniker, obwohl seine eigentliche Intention auf eine einheitliche und harte Interessenvertretung der Arbeitnehmer gerichtet ist. Er identifiziert die Gewerkschaft - offensichtlich aufgrund seiner bisherigen Erfahrung - mit einer Organisation für gewerbliche Arbeitnehmer, die den besonderen Interessen der Angestellten keine Rechnung trägt. Stattdessen fordert er eine "föderalistische" Ausrichtung des Betriebsrats,

wobei er offenbar auch nicht ausschließt, daß die Gewerkschaft eine positive Rolle spielen könnte, sobald sie sich nur als "Gesamtblock" aller Lohnarbeitergruppen präsentierte.

Nein, die Ingenieure als Extragruppe, das wäre ja wieder das alte Kastensystem, dagegen bin ich. Die Gewerkschaft als Gesamtblock, das wäre wunderbar. Lieber den Betriebsrat nach dem alten Modell, aber er müßte wirksam sein. Der Betriebsrat sollte nicht identisch mit der Gewerkschaft sein, der Betriebsrat müßte mehr föderalistisch sein. Ich halte nichts vom Betriebsrat hier, der ist viel zu weich, der ist viel zu integriert, es ist ja nur Augenzwischerei, Spiegelfechtereie. (Int. 22)

Kritische Bemerkungen zur Rolle der Gewerkschaft finden sich auch in anderen Interviewprotokollen. Der rationale Kern der Kritik besteht darin, daß die Industriegewerkschaften die besonderen Probleme und Interessen der verschiedenen Gruppierungen, die außer der traditionellen Industriearbeiterschaft zur Arbeiterklasse gehören, bisher zu wenig berücksichtigt haben. Infolgedessen muß sich den lohnabhängigen Ingenieuren und Technikern der Eindruck aufdrängen, daß die Einzelgewerkschaften des DGB als Interessenvertretungen der Arbeiter, aber nicht auch der Angestellten zu verstehen sind. Dieser Eindruck kommt nicht von ungefähr: Er beruht nicht nur auf den Vorurteilen der sogenannten technischen Intelligenz, sondern er ist zugleich der spiegelbildliche Reflex jenes falschen Selbstverständnisses, das noch immer in den Köpfen breiter Schichten von gewerkschaftlich organisierten Industriearbeitern haust.

Wenn der Betriebsrat in den bisher zitierten Antworten tendenziell als Organ der einheitlichen Interessenvertretung aller Lohnabhängigen aufgefaßt wird, und wenn die Nachgiebigkeit des Betriebsrats gegenüber der Unternehmensspitze mehr oder weniger deutlich kritisiert wird, so ist die Unternehmensstrategie von dem Ziel bestimmt, den Betriebs-

rat zum scheinbaren "Gesamtwohl" einzusetzen und ihn als Schlichtungsinstanz im Unternehmensinteresse zu funktionalisieren. Wer von den Befragten den Betriebsrat derart als Mittel zur Pazifizierung der Belegschaft verstanden wissen will, der spricht sich zumeist für einen Sondersprecher der leitenden Angestellten aus.

Der Betriebsrat ist wichtig um Streitfälle zu schlichten. Der Betriebsrat ist ein Mittler zwischen Management und den Mitarbeitern. Es ist aber nicht zweckmäßig, die leitenden Angestellten mit dem Betriebsrat zu koordinieren. Die leitenden Angestellten sollten in Eigenverantwortung handeln, das mittlere Management kann für sich selber sprechen, ohne den Betriebsrat. (Int. 39)

Am besten wäre ein Sonderausschuß. Den Betriebsrat würde ich bejahen. Wir haben hier ein sehr gutes Verhältnis zum Betriebsrat, und zwar, weil wir mit ihm in der Abteilung immer zusammenarbeiten müssen. Er ist zum Wohl des Ganzen da. Man muß ja immer ausgleichen. Ich sehe im Betriebsrat keine entgegengesetzte Tätigkeit zum Betrieb. (Int. 44)

Man versteht die Interessen höherer Angestellter zum Teil mit derartiger Selbstverständlichkeit als "Sonderinteressen", die mit den gewöhnlichen Arbeitnehmerinteressen unvereinbar seien, daß man eine Spaltung des Betriebsrats für unvermeidlich hält, falls es zu einer Zuordnung der leitenden Angestellten zum Betriebsrat per Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes käme.

Bindung der leitenden Angestellten an die Arbeitnehmerseite finde ich positiv, aber die Kluft, der Zwiespalt liegt dann beim Betriebsrat. Ich denke mir, daß der Betriebsrat sich dann aufspaltet. Auf jeden Fall ist es eine Extragruppe, und die wird es auch im Betriebsrat bleiben. (Int. 25)

Oder man unterstellt stillschweigend die grundsätzliche Andersartigkeit zwischen den höheren Angestellten und den übrigen Lohnarbeitern, indem man eine Zuordnung zum Betriebsrat mit dem Argument ablehnt, die leitenden Angestellten würden als zahlenmäßige Minderheit überstimmt werden.

Im Betriebsrat wird der leitende Angestellte überstimmt. (Int. 7)

Wenn alle vom gleichen Betriebsrat vertreten werden, gibt es eine vollkommen neue Situation. Die Belegschaft ist überwiegend gewerkschaftlicher Art, die Leitenden sind in dem Fall unterlegen. In dem Fall ist es erforderlich, daß die Angestellten einen eigenen Kandidaten wählen, sonst würden sie unter den Tisch fallen wegen der Überrepräsentation der Arbeiter. (Int. 15)

Häufig drückt sich in der Präferenz für einen Sondersprecher der leitenden Angestellten eine individuelle Interessenorientierung aus, wonach die Betreffenden glauben, auf eine Vertretung überhaupt verzichten zu können, weil sie auch allein imstande seien, ihre Interessen durchzusetzen.

Das wird nicht eintreten, die höheren Stellen würden sich nie vom Betriebsrat vertreten lassen. Ich würde mich selbst vertreten, und mich nur in besonderen Fällen an den Betriebsrat wenden. Ein Sprecher der leitenden Angestellten, das wäre eine gute Möglichkeit, daß also jede Gruppe für sich spricht. (Int. 16)

Ich kann meine Interessen selbst durchsetzen. Der Betriebsrat arbeitet hier sehr gut, sehr erfolgreich. Er wirkt oft hemmend auf den Betrieb. Bei Umgestaltungsabsichten von Arbeitsplätzen, wo rationalisiert wird, zum Beispiel Arbeitsplätze wegrationalisiert werden, will der Betriebsrat den Arbeitsplatz erhalten. (Int. 49)

Der Trend wird so kommen, weil mehr leitende Stellungen kommen, werden die Verantwortungsträger zunehmen. Die leitenden Angestellten - ich gehör ja leider nicht dazu, aber beinahe hätte es geklappt - brauchen keinen eigenen Betriebsrat. Wenn die Firma einen rausboxen will, dann ist der Betriebsrat machtlos. Wenn jemand leitender Angestellter ist, hat er eine gewisse Qualifikation, die hat er ja bewiesen. Der ist dann nicht so leicht vom Sockel zu hauen, da braucht man dann keinen Betriebsrat mehr. (Int. 45)

Wie ambivalent diese Einstellung der individuellen Interessenvertretung dennoch ist, zeigt die zuletzt zitierte Antwort: Hier ist das demonstrativ herausgekehrte Vertrauen auf die eigene Kraft gepaart mit dem Wissen der eigenen Ohnmacht gegenüber der Firma, die "rausboxen" kann, wenn

und wann sie will. Diese Ambivalenz läßt das Leitungspersonal zwischen individueller und kollektiver Interessenvertretung hin und her schwanken.

Der leitende Angestellte, wo fängt der an? Die Geschäftsführung wird sich nicht durch den Betriebsrat vertreten lassen, die tariflichen Angestellten werden schon durch den Betriebsrat vertreten. Es ist so, solange die Herren in gutem Einklang mit der Firma sind, vertreten sie sich selbst. Aber wenn ein Kontra von der Firma kommt, sind sie froh, wenn sie sich durch den Betriebsrat vertreten lassen können. (Int. 29)

Wir wollen nun den Zusammenhang zwischen den Stellungnahmen zur innerbetrieblichen und zur überbetrieblichen Interessenvertretung wissenschaftlich-technischer Lohnarbeiter untersuchen. Die Untersuchung der überbetrieblichen Organisationsmodelle ergab, daß die Zustimmung zu den ersten beiden Modellen, dem wissenschaftlich-technischen Verein und dem berufsständischen Interessenverband, als Indikator eines Bewußtseins professioneller Sonderinteressen interpretiert werden kann. Auf innerbetrieblicher Ebene stellt die Präferenz einer Sondervertretung für leitende Angestellte einen weiteren Indikator des Bewußtseins professioneller Sonderinteressen dar. Zwischen diesen beiden Indikatoren besteht ein außerordentlich starker Zusammenhang: Über zwei Drittel derer, die sich für das erste Modell des wissenschaftlich-technischen Vereins ausgesprochen haben und sogar sämtliche Befragte, die sich für das berufsständische Modell entschieden haben, bevorzugen außerdem eine betriebliche Sondervertretung für leitende Angestellte. Insgesamt sind es weit mehr als ein Viertel der Untersuchungsgruppe (29%), die unter beiden Fragestellungen eine konsistente "professionelle Orientierung" aufweisen.

Umgekehrt entscheidet sich die große Mehrheit der Anhänger des vierten Organisationsmodells, der großen Arbeiter- oder Angestelltengewerkschaft, für eine Bindung der lei-

tenden Angestellten an den Betriebsrat. Ergänzt um jene wenigen, die das Berufsgewerkschaftsmodell vorziehen und gleichzeitig für die Zuordnung höherer Angestellter zum Betriebsrat eintreten, ergibt sich eine "gewerkschaftlich orientierte" Gruppe, die ebenfalls 29% aller Befragten umfaßt.

Ein weiterer interessanter Befund ist an dieser Stelle hinzuzufügen. Zwei Drittel derjenigen, die das Organisationsmodell der Ingenieurgewerkschaft bevorzugen, treten gleichzeitig für einen Sondersprecher der leitenden Angestellten ein. Hier dürfte also die Einsicht in die Notwendigkeit materieller Interessenvertretung in organisierter Form bereits entwickelt sein, aber nach wie vor dominieren die Vorstellungen der aparten gesellschaftlichen und betrieblichen Stellung.¹³⁶⁾

Anhand der Antworten zu den Fragen nach der betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretung von technisch-wissenschaftlichen Lohnarbeitern können wir feststellen, daß die professionell und gewerkschaftlich orientierten Gruppen etwa gleich stark sind. Nun muß allerdings betont werden, daß es hier weniger um die quantitative Fixierung von professionellen beziehungsweise gewerkschaftlichen Orientierungen geht, als vielmehr um die qualitative Darstellung eines Meinungsspektrums, das durch verhältnismäßig fließende Übergänge charakterisiert ist.

Die Widersprüchlichkeit beider Orientierungen zeigt sich beispielsweise auch darin, daß es etliche professionell

136) Eine ähnliche "innere Differenzierung der berufsgewerkschaftlichen Orientierung" läßt sich auch in der Hauptstudie nachweisen: "Etwa ein Drittel der Ingenieure und Techniker, die für eine selbständige Ingenieurgewerkschaft sind, neigt bereits eher zu gewerkschaftlich-einheitlichen Formen einer Interessenvertretung ("betriebliche Repräsentanz"), während fast zwei Drittel dieser Ingenieure und Techniker einer berufsbezogen-separaten Organisationsform für leitende Ingenieure zustimmen." A.a.O., S.114.

orientierte Befragte gibt, die insofern ein durch die Gewerkschaften ansprechbares Potential darstellen, als sie ihre Bereitschaft erklären, mit den Industriearbeitern zusammen für ökonomische Forderungen zu streiken. Umgekehrt gibt es unter jenen, die für die einheitliche betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung aller Lohnabhängigen eintreten, nicht wenige, die die Streikfrage zurückweisen. Gewerkschaftliche Orientierung im hier entwickelten Sinne ist weder gleichbedeutend mit Militanz, noch ist sie notwendigerweise frei von sozialpartnerschaftlichen Vorstellungen. Allerdings läßt sich sagen, daß die gewerkschaftlich orientierten Befragten tendenziell eher streikbereit sind als diejenigen mit professioneller Orientierung. Der Streik gilt vielen jedoch als letztes Mittel, das nur dann eingesetzt werden sollte, wenn berechnigte Forderungen nicht auf dem Verhandlungsweg durchgesetzt werden können.

Kampfstellungen sind überholt, man sollte lieber miteinander sprechen. Das hilft über viele Probleme hinweg. Wenn man gleich Kampf sagt, verschenkt man sich Möglichkeiten, die man durch Verhandlungen hat. Der Arbeitgeber geht nur so weit wie er wirklich kann, und das muß man durch Verhandlungen erreichen. Bei Tarifverhandlungen ist der Streik nur das allerletzte Mittel, weil der Streik sich ansonsten zum Schaden der Allgemeinheit auswirkt. (Int. 2)

Anderen Antworten ist zu entnehmen, daß die wachsende Unzufriedenheit unter Ingenieuren und Technikern die Bereitschaft zu solidarischer Aktion mit den Industriearbeitern verstärkt.

Jeder muß versuchen, seine Forderungen nach höherer Bezahlung selbst durchzusetzen. Wenns draufankommt, für mehr Geld würd ich streiken, wenns nicht durch Verhandlungen geht. Unter den Ingenieuren wächst die allgemeine Unzufriedenheit, die Löhne sind zurückgeblieben. Ingenieure könnten gemeinsam mit den Arbeitern streiken. (Int. 49)

Ich hab noch nie ernsthaft daran gedacht, so etwas zu tun. Ich habe aber meinen Vorgesetzten schon damit gedroht,

weil wir, die ganze Abteilung, den Eindruck haben, unterbezahlt zu sein. Ich habe gesagt: was macht ihr, wenn wir Dienst nach Vorschrift machen? Nicht als Drohung, das möchte ich betonen, nur andeutungsweise. (Int. 10)

Diese Antworten zeigen bereits deutlich, worin das treibende Motiv für Kampfmaßnahmen auch bei technischen Angestellten liegen dürfte, nämlich in ökonomischen Forderungen wie bei den anderen Teilen der Arbeiterklasse auch. Die "Loyalität" gegenüber dem Unternehmen spielt offenbar nur eine untergeordnete Rolle.¹³⁷⁾

Die Loyalität gegenüber dem Unternehmen spielt keine Rolle. Was interessiert mich der Aktionär? Lohnfragen spielen eine entscheidende Rolle. Warum nicht mit Arbeitern zusammen streiken? Die Unterscheidung Arbeiter - Angestellte ist nicht da, sie sind alle funktionsabhängig. (Int. 1)

Einen Streik der Ingenieure halte ich für denkbar, zwar nicht in meiner Position und Situation, aber ansonsten in der Konstruktion auf jeden Fall. Was die leisten müssen, dafür werden sie zu niedrig bezahlt, die breite Masse jedenfalls. Da würde ich sogar mitstreiken. (Int. 45)

Daneben finden sich auch andere Motive wie politische oder berufsständische Forderungen, teilweise verknüpft mit einer gewissen Überheblichkeit gegenüber dem "banalen" Lohnkampf. Darin manifestiert sich einerseits mangelnde Kampferfahrung, andererseits aber die Tatsache, daß Streikbereitschaft allein kein hinreichender Indikator eines gewerkschaftlichen Bewußtseins ist.

Streik könnte ich mir in bestimmten Situationen vorstellen. Nicht aber wegen banaler Lohnerhöhungen. Ich könnte

137) Vgl. a.a.O., S.175 ff. Im übrigen sollte die Streikbereitschaft selbst derjenigen, die sowohl persönlich bereit wären, einen Streik zu riskieren, als auch eine Streikbeteiligung von Ingenieuren in Zukunft für vorstellbar halten (33% des Samples der Hauptstudie), nicht überschätzt werden. Denn wie eine Kontrollfrage zeigt, stimmt nur jeder vierte dieser Gruppierung einer aktiven Lohnpolitik der Gewerkschaften unter Einsatz von Streiks zu. A.a.O., S.197.

mir vorstellen, wenn ein Werk aufhört zu existieren, daß man dann sagt, ohne uns. (Int. 10)

Natürlich, zum Beispiel wenn Ingenieure durch Facharbeiter massenhaft ersetzt werden sollen. Natürlich würde ich auch zusammen mit Arbeitern streiken. Allerdings, glaube ich, geht es heute weniger um Lohnerhöhungen. Also ich halte weniger den normalen Arbeitskampf für wichtig als vielmehr Streiks bei politischen Themen, zum Beispiel gegen die Wiederbewaffnung usw. (Int. 18)

Ja, wegen Unterbewertung des Standes, Unterbezahlung, der Möglichkeit manipuliert zu werden. Wenn ein Interessenverband stark genug organisiert wäre, wäre ein Streik nicht notwendig, da würde ein Dienst nach Vorschrift reichen. (Int. 30)

Nun unterliegt die Streikbereitschaft technischer Angestellter einer Reihe von Bedingungen, die auch für die Industriearbeiterschaft gelten. Dies kommt besonders deutlich in folgender Antwort zum Ausdruck:

Ja, wenn der Arbeitsmarkt es erlaubt, die Firma krass eingestellt ist, bei Arbeitern gibts Lohnerhöhungen, bei Angestellten viele Bewerbungen und Einstellungen, und die Betriebsleitung sagt, wem das Gehalt nicht reicht, der kann gehen. In dem Fall ja. (Int. 9)

Hier werden allgemeine Bedingungen angesprochen, die in ihrer jeweiligen Konstellation das Kräfteverhältnis zwischen Lohnarbeit und Kapital bestimmen. Und Streik ist nur in einer Position der Stärke sinnvoll.

Darüberhinaus herrschen jedoch im Bereich technischer Angestellter einige Momente, die die Kampfbereitschaft zum Teil erheblich einschränken. Zunächst scheuen viele Techniker und Ingenieure das Risiko, das mit einem Streik verbunden ist, weil sie mehr aufs Spiel zu setzen haben als die Industriearbeiter, selbst wenn sie sich in dieser Hinsicht nur graduell von den Arbeitern unterscheiden.

Riskieren ist das richtige Wort. (Int. 33)

Das ist eine harte Frage. Ich bin gewerkschaftlich organisiert, da muß ich mitziehen. Ich müßte mich da allerdings

selber drängen, bei meinem Einkommen. Bei einer gewissen Stellung im Betrieb, da fragt man sich, was setzt du aufs Spiel. Wenn ich nichts habe, dann ist Streik schön. (Int. 29)

Der Aufstiegswunsch bewirkt bei den technischen Angestellten in stärkerem Maße als bei den Facharbeitern einen gewissen Konformitätsdruck, da Konformität und Loyalität zweifellos zu den Selektionskriterien eines Aufstiegs in der betrieblichen Hierarchie gehören.¹³⁸⁾

Ich kann mir nicht vorstellen, daß Ingenieure streiken. Die Loyalität verbietet es bei einigen, die etwas erreicht haben, und bei anderen, weil sie noch etwas erreichen wollen. (Int. 40)

Jeder will weiterkommen. Es wird niemals eine Einigkeit zwischen den Ingenieuren geben. Das ist nicht so wie bei den Arbeitern. Die Werksleitung sucht sich bestimmte Leute aus, die können dann aufsteigen. Damit es eine Solidarität geben kann, da müßten alle auf gleicher Ebene sein. (Int. 22)

Die Antworten zeigen, daß die Aufstiegs konkurrenz zwar objektiv den Anpassungsdruck unter den wissenschaftlich-technischen Lohnarbeitern verschärft und ihre Solidarität verhindert. Andererseits aber machen die Befragten sich nur ausnahmsweise das "Loyalitätsgebot" derart zu eigen wie jener Abteilungsleiter, der seine Stellung mit dem Beamtenstatus identifiziert:

Nein. Wenn es zu einem Streik der Ingenieure kommen würde,

138) Laut Hauptstudie fällt die erklärte Streikbereitschaft bei denjenigen, die sich keine Aufstiegschancen im Betrieb mehr ausrechnen, weit höher aus als bei denjenigen, die angeben, gute Aufstiegschancen zu haben. Dieser Befund verweist darauf, "daß 'die Erkenntnis, daß dem beruflichen Aufstieg enge Grenzen gesetzt sind', keines notwendig - wie Wortleder annimmt (Wortleder, a.a.O., 1974, S.80) - zur Abnahme der artikulierten Streikbereitschaft führen muß, sondern vielmehr - jedenfalls unter den von uns befragten Ingenieuren und Technikern - zur Zunahme der artikulierten Streikbereitschaft." Stück, a.a.O., S.188 f.

wäre es für die Technik nicht ideal. Der Techniker ist ja wie ein Beamter mit dem Betrieb verbunden. Der Beamte darf nicht streiken, der Ingenieur sollte es auch nicht. Er kann ja den Betrieb wechseln. (Int. 44)

Ein weiteres Hemmnis der Streikbereitschaft ist nach Meinung einiger Befragter in der fehlenden Organisierung der technischen Angestellten zu sehen. Sie machen darauf aufmerksam, daß zumindest die tariflichen Angestellten automatisch auch dann von der Gewerkschaft bei Tarifverhandlungen vertreten werden, wenn sie selber nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Durch diesen Automatismus werde die passive Haltung vieler Kollegen gegenüber einer gemeinsamen Vertretung nicht gerade abgebaut.

Ich bin Gewerkschaftsmitglied seit meiner Lehrzeit. Die Unternehmer sind nicht so edel, daß sie aus freien Stücken was vom Kuchen abgeben, das muß alles erkämpft werden. Ich habe dauernd Auseinandersetzungen mit Kollegen, die immer nur absahnen, aber keine Beiträge bezahlen. (Int.3)

Hier zeigt sich auch empirisch, daß Streik- und Organisationsfragen eng miteinander verzahnt sind. Beide entspringen aus der Lohnabhängigkeit, die Arbeiter und Angestellte dazu zwingt, sich gemeinsam gegen die Angriffe des Kapitals auf Löhne und Gehälter zur Wehr zu setzen. Die empirische Betrachtung macht indessen auch sichtbar, welche Differenz zwischen der Mannigfaltigkeit subjektiver Anschauungen und der auf den Begriff gebrachten Ursache dieser Anschauungen herrscht.

Abschließend soll die Annahme geprüft werden, daß die gewerkschaftliche Orientierung mit gleichzeitiger Abgrenzung von den Spitzengruppen der gesellschaftlichen und betrieblichen Einkommenshierarchie, und daß die professionelle Orientierung mit gleichzeitiger Abgrenzung von den

unteren Gruppen der betrieblichen Einkommenshierarchie einhergeht.

Beides trifft zu.¹³⁹⁾ Gewerkschaftliche Orientierung bei gleichzeitiger Abgrenzung "nach oben" weist ein Sechstel des Gesamtsamples auf; umgekehrt sind es nur irrelevante Ausnahmen, die gewerkschaftlich orientiert sind und sich dennoch "nach unten" abgrenzen. Der Zusammenhang zwischen professioneller Orientierung und der ökonomischen Abgrenzung nach unten ist ebenfalls recht deutlich ausgeprägt. Hier ergibt sich gegenüber einem Sechstel des Samples mit positivem Zusammenhang eine Gruppe, der nur jeder zwölfte Befragte angehört, die professionell orientiert ist und sich zugleich nach oben abgrenzt. Soweit das bei einem Untersuchungssymple von nur 48 technischen Angestellten überhaupt möglich ist, können wir unsere These als begründet ansehen.

Die beiden Dimensionen "Standort" in der Einkommenshierarchie und "Interessenorientierung" sollen als Ausgangspunkt einer Gruppenbildung dienen, die jene Befragten, die in der Annäherung an die Arbeiterbewegung am weitesten fortgeschritten sind, denen gegenüberstellt, deren Bewußtsein von der Annäherungstendenz noch am wenigsten affiziert worden ist. Beide Dimensionen geben Auskunft darüber, ob das empirische Bewußtsein der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter noch von berufsständischen Vorurteilen beherrscht wird, oder ob ihr Bewußtsein bereits von der Vorstellung geprägt ist, daß die beruflichen Interessen der wissenschaftlich-technisch qualifizierten Arbeiter nicht nur vereinbar, sondern sogar weitgehend identisch sind mit denen der Masse der Lohnarbeiter, und daß diese Interessen nur im vereinten Handeln aller Lohnarbeiter durchgesetzt werden können. Letztere verfügen über ein mehr oder weniger entwickeltes "Lohnarbeiterbewußtsein"

139) Die Hauptstudie kommt tendenziell zum gleichen Ergebnis. Das gilt im Wesentlichen auch für die anderen Zusammenhänge, die im folgenden benannt werden.

und erstere weisen ein überwiegend "professionelles Bewußtsein" auf.

Zur Kerngruppe mit "professionellem Bewußtsein" zählt einer der sechs Befragten. Diese sind durch professionelle Interessenorientierung und "Abgrenzung nach unten" bei der Beurteilung der betrieblichen Einkommenshierarchie charakterisiert. Hinzu kommt ein weiteres Fünftel der Befragungsgruppe. Diese Ingenieure und Techniker weisen nur eines dieser Merkmale auf, ohne jedoch dem jeweils anderen Merkmal nach gewerkschaftlich orientiert zu sein oder sich "nach oben" abzugrenzen. Damit erhalten wir eine erweiterte Gruppe von insgesamt fast zwei Fünftel der Befragten mit professionellem Bewußtsein.

Umgekehrt haben wir insgesamt über ein Drittel Befragte mit "Lohnarbeiterbewußtsein". Analog gruppieren sich ein Fünftel des technischen Personals um einen Kern von einem Sechstel, bei dem jene Vorstellungen dominieren, die den grundlegenden Gemeinsamkeiten aller Lohnarbeiter tendenziell größere Bedeutung beimessen als den beruflichen Sonderinteressen. Die überwiegende Mehrheit der gewerkschaftlich organisierten Techniker und Ingenieure gehört dieser Gruppe an. Ein Viertel des "lohnarbeitsbewußten" Kerns ist in der IGM organisiert, aber keiner davon gehört der DAG an.

Übrigens gibt es umgekehrt keinen Zusammenhang zwischen der Mitgliedschaft in professionellen Verbänden und der "professionsbewußten" Gruppe der Befragten. Aus diesem Sachverhalt können wir die Vermutung ableiten, daß "professionelles Bewußtsein" derzeit offenbar weniger leicht in organisiertes Handeln umzuschlagen vermag als das "Lohnarbeiterbewußtsein". Um solche Vermutungen überprüfen zu können, bedarf es allerdings einer eigenen empirischen Untersuchung.

VII. Soziales Selbstverständnis und Politik

1. Mitbestimmung, Unternehmerinteressen und politische Entscheidungen

Die Kontinuität der beiden Einstellungstypen des "Lohnarbeiterbewußtseins" und des "professionellen Bewußtseins" läßt sich auch in jenen Vorstellungen nachweisen, die sich die Ingenieure und Techniker über politische Fragen machen. Dem ist freilich vorausgesetzt, daß solche gesellschaftspolitischen Themen angeschnitten werden, deren Zusammenhang mit den gegensätzlichen Klasseninteressen von Kapital und Arbeit ohne Umwege nachvollzogen werden kann. Das heißt, es muß unmittelbar sinnfällig sein, daß dieser oder jener Lösungsweg eines politischen Problems wichtige Interessen der Gewerkschaften oder der Unternehmerverbände unweigerlich tangieren muß. Das gilt für die gewerkschaftliche Forderung nach paritätischer Mitbestimmung ebenso wie für den Konflikt zwischen Umweltschutz und Profitinteresse.

Die Durchsetzung der paritätischen Mitbestimmung würde die Herrschaft des Kapitals weder unmittelbar infrage stellen, noch könnte sie als solche schon als Mittel einer sozialistischen Umgestaltung der Gesellschaft betrachtet werden. Aber sie wird dennoch von Unternehmenseite bekämpft, weil sie objektiv gegen das Interesse der Großindustrie an unkontrollierten wirtschaftspolitischen Entscheidungen gerichtet ist. Die in der Mitbestimmungsforderung liegenden politisch brisanten Möglichkeiten sind großen Teilen der Gewerkschaftsbewegung nicht bewußt, beziehungsweise es liegt nicht in ihrer Absicht, diese Möglichkeiten voll auszuschöpfen.¹⁴⁰⁾ Für die außerhalb der Gewerkschaften

140) Zu den verschiedenen gewerkschaftlichen Strömungen zur Mitbestimmungsfrage vgl. Mitbestimmung als Kampfaufgabe, Hrg. IMSF, Köln 1971. Etwa sechs von zehn Befragten der Hauptstudie stimmen der Mitbestimmung (Fortsetzung)

stehenden Teile der Arbeiterklasse gilt das natürlich noch in viel stärkerem Maße. Was diese zu einer Annäherung an die Gewerkschaften und schließlich zum Eintritt bewegen könnte, ist in erster Linie ihr unmittelbares ökonomisches Interesse, und erst in zweiter Linie vermittelte politische Forderungen wie die nach Mitbestimmung. Das gilt auch für die Mehrheit der wissenschaftlich-technischen Lohnarbeiter.

In der Beurteilung der Mitbestimmung durch die Befragten gibt es deutliche Unterschiede, die sich auf die gegensätzlichen Einstellungstypen des Lohnarbeiterbewußtseins und des professionellen Bewußtseins zurückführen lassen. So sind es vor allem die Befragten mit professionellem Bewußtsein, die sich den gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen verschließen. Man plädiert in diesen Fragen für eine Unterordnung der Arbeitnehmer unter die Befehlsgewalt des Unternehmers, weil den Arbeitnehmern die Sachkenntnis und die Bereitschaft fehle, das Risiko mitzuverantworten:

Im Betrieb können wir nicht darüber abstimmen, ob gearbeitet wird oder nicht, ob eine neue Maschine angeschafft wird oder nicht. Mitbestimmung der Arbeiter geht nicht, es muß sich alles dem Unternehmen unterordnen. (Int. 6)

Im Betrieb bin ich dagegen. Das müßten dann Leute sein, die ein großes Wissen und eine große Übersicht haben, die tragen ja die Verantwortung. Abs ist für mich der Finanzmann, Abs fragt keinen. Es ist ja auch für die Massen wichtig, daß Entscheidungen getroffen werden da oben, die für sie wichtig sind, Arbeitsplätze und so. (Int. 16)

Ja ich bin für eine Mitbestimmung, wenn die Arbeitnehmer auch am Risiko beteiligt sind, am Risiko der Entscheidungen, die die Unternehmer treffen müssen, zum Beispiel das Risiko der Kapitalinvestition. Wenn die Arbeitnehmer dieses Risiko mitübernehmen, dann ja. Wenn sie also sagen, daß ihre Löhne und Gehälter sinken, wenn kein Gewinn erwirtschaftet wird, dann ist nichts dagegen zu sagen. Wenn sie aber nicht bereit sind zu solcher Mitverantwortung und zu solcher Beteiligung am Risiko, dann nein. (Int. 12)

grundsätzlich zu. Damit ist freilich über die Reichweite der Zustimmung noch nichts ausgesagt.

Aber auch von der Gruppe mit entwickelterem Lohnarbeiterbewußtsein ist es nur ein Teil, der eindeutig zu den gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen steht, wie dieser Techniker:

Demokratisierung ist für meine Begriffe eine Notwendigkeit. Allerdings kann man sie nicht übers Knie brechen. Auf jeden Fall ist in der Mitbestimmung ein Modell gegeben, in der qualifizierten Mitbestimmung. Die soziale Entwicklung geht dahin. (Int. 13)

Andere bezweifeln die Funktionsfähigkeit der Mitbestimmung, weil sie an der Natur des Menschen scheitern müsse.

Mitbestimmung, da würde manches doch nicht funktionieren. Die Leute würden sich um Posten raufen, der einzelne würde ja doch nicht mehr mitbestimmen. Das ist ein generelles menschliches Problem. Der einzelne ist zum Gemeinwohl hin nicht erziehbar. (Int. 41)

Oder man befürchtet, die Mitbestimmung werde ohnehin nichts an der Abhängigkeit vom Unternehmer ändern, oder sie könne gar von der Kapitaleseite zum Integrationsinstrument der Gewerkschaften gemacht werden und zum Verlust der Tarifautonomie führen.

Ich finde, Mitbestimmung ist sehr notwendig, um auf die Bedürfnisse der einzelnen einzugehen. Aber wer soll mitbestimmen? Können nur die Leute, die den Durchblick haben, aber die sind wieder von der Betriebsführung abhängig. (Int. 15)

Qualifizierte Mitbestimmung nein. Man soll dem Unternehmer die Betriebe lassen, nur kontrollieren, was er mit dem Profit macht. Auch die Tarifautonomie läßt dann nach, wenn die Gewerkschaften im Aufsichtsrat sitzen. (Int. 29)

Diese Antworten unterscheiden sich in ihrer Orientierung am Interessenstandpunkt der Arbeitnehmer zwar deutlich von denen, die die Befragten mit eher professionellem Bewußtsein geben. Gleichwohl kann keine Rede davon sein, daß ihnen die politische Perspektive, die die gewerkschaftlichen

Mitbestimmungsforderungen zumindest potentiell enthalten, schon hinreichend klar geworden wäre. Die Vorbehalte sind vielmehr kennzeichnend für gewisse Erfahrungen mit der Mitbestimmungspraxis; wie sie diesen technischen Angelegenheiten durch sozialpartnerschaftlich ausgerichtete Betriebsräte und Gewerkschaftsfunktionäre vermittelt worden sind.

Der Kampf um die Mitbestimmung hat immer wieder deutlich gemacht, daß die Unternehmerverbände und ihre politischen Exponenten die Ausweitung demokratischer Rechte mit allen ihnen zu Gebote stehenden Mitteln einzudämmen versuchen. Der offen oder verschwiegen vorangetriebene Abbau demokratischer Rechte wird häufig auch als "technokratischer Formierungsprozeß" legitimiert, der sich dieser Begründung zufolge zwangsläufig aus den "Sachzwängen" der immer komplizierter werdenden "Industriegesellschaft" ergibt. Der Diskussions- und Entscheidungsspielraum unterschiedlicher gesellschaftspolitischer Interessen werde daher immer enger. Das professionelle Bewußtsein weist insofern eine gewisse Affinität zu dieser Ideologie auf, als es häufig mit der Vorstellung verbunden ist, daß manches in der Politik rationaler und effizienter werden könnte, wenn sich wissenschaftlich-technisch qualifizierte Experten stärker an der Politik beteiligten.

Das glaube ich bestimmt, dazu ist man ja ausgebildet worden, alles rationell zu gestalten. Da könnte es auch in der Politik positiver aussehen. Daß sich die Politiker mit ihrer Meinung den qualifizierten Fachleuten beugen müssen, das ist meine Meinung. Zum Teil ist das schon durchgesetzt, es wäre noch mehr zu verstärken. (Int. 10)

Rationaler, ja, da haben Sie ein richtiges Wort. Die Diskussionen würden schneller zu Ende gehen. Heute ist doch alles ein Zerreden, auch im Parlament. (Int. 36)

Ja selbstverständlich. Es würde eine effizientere und konzentriertere Arbeit im Parlament möglich sein. Die Abstimmungen würden schneller vonstatten gehen, alles würde mehr gerafft. (Int. 44)

Die "lohnarbeitsbewußten" Befragten äußern kaum ein derartiges Unbehagen an Politikern und Parlament. Auch herrscht bei ihnen nicht die Meinung vor, daß der Ingenieur speziell für die politische Arbeit berufen sei.

Jeder, der eine Ausbildung durchmacht, entwickelt ein logisches Denken. Das ist die Grundvoraussetzung für politisches Arbeiten. Ich glaube nicht, daß der Ingenieurberuf speziell dazu berufen ist. (Int. 13)

Ich halte Ingenieure auch nur für Menschen. Dieses Bla-Bla ist einfach eine menschliche Eigenschaft. Das sachliche, was man den Ingenieuren nachsagt, bezieht sich nur auf die Arbeit. Die können sich genauso berauschen wie andere auch. (Int. 32)

Nun ist ein Plädoyer für den verstärkten Einsatz hochqualifizierter Fachleute in der Politik als solches sicherlich noch kein Indiz für eine "technokratische" Einstellung. So wird etwa auch von einigen durchaus nicht professionell eingestellten Befragten darauf hingewiesen, daß die Ingenieure und Techniker wegen ihrer beruflichen Qualifikation beispielsweise zur Lösung der Probleme des Umweltschutzes beitragen könnten.¹⁴¹⁾ Was jedoch die "professionsbewußte" Gruppe darüberhinaus auszeichnet, ist der Umstand, daß sie dazu neigt, von gesellschaftspolitischen

141) Von der Hauptstudie sind mehr als zwei Drittel der Meinung, die Angehörigen wissenschaftlich-technischer Berufe hätten zu wenig Einfluß auf die Politik und sollten sich stärker beteiligen. Die meisten von ihnen erwarten von einer stärkeren politischen Beteiligung aber lediglich eine fachspezifische Mitwirkung ingenieurwissenschaftlicher Experten an der Lösung von Problemen wie Raumplanung und Umweltschutz. Technokratische Vorstellungen, die mit dem Anspruch der Überlegenheit des technischen Sachverstands über die konventionelle Politik auftreten, bilden dagegen die Ausnahme. Insofern können wir diese Befunde dahingehend interpretieren, daß sich die Ingenieure und Techniker durch eine überwiegend positive Einstellung zur Verwissenschaftlichung der Politik auszeichnen.

Interessengegensätzen abzusehen und den Umweltschutz auf rein technologische Fragen zu reduzieren. Diese fallen in den eher unpolitischen Zuständigkeitsbereich des technisch gebildeten Sachverständs.

Umweltschutz, da muß was getan werden. Es gibt ja den VDI, ich selber kann mich zeitlich nicht dafür einsetzen.
(Int. 16)

Diese Probleme können nur mit Hilfe von technisch ausgebildeten Leuten abgeschafft werden. Die Ingenieure haben vielleicht selbst Schuld daran, weil sie sich vielleicht nicht aktiv genug in der Politik beteiligt haben.
(Int. 10)

Weil alle Leute verschlafen haben beim technischen Fortschritt. Man hat außer Acht gelassen die Umweltveränderungen, bei den Fertigungsbetrieben zum Beispiel die Schmutzwasser, die von Drahtfabriken in die Flüsse abgeführt werden. Ich hab das selbst gesehen in Westfalen. Das führt zum Fischsterben und zerstört das ganze Gleichgewicht in der Natur. Notwendig wäre hier eine Spezialisierung, da wird es auch noch ein Rennen unter den Ingenieuren geben.
(Int. 42)

Wenn man angesichts der Fragen des Umweltschutzes überhaupt auf die Rolle des Staates und der Konzerne zu sprechen kommt, so geschieht das auf eine den Widerspruch zwischen dem gesellschaftlichen Interesse am Umweltschutz und dem privaten Profitinteresse verharmlosende Weise.

Wenn der einzelne es nicht finanzieren kann, dann muß der Staat Gelder bereitstellen auf irgendeine Weise. Die Unternehmer tun jetzt aber auch schon etwas, obwohl sie eigentlich immer nur reagieren, wenn Auflagen gemacht werden. Aber der Unternehmer ist selber auch nur ein Mensch und als Mensch fängt er jetzt an zu handeln. (Int. 44)

Der Staat kann hier deswegen auf seine Funktion als Gelder bereitstellender Wohlfahrtsstaat beschränkt bleiben, weil die Zerstörung der natürlichen Umwelt gewissermaßen aus Unkenntnis, aber nicht aus "böser Absicht" der Unternehmer geschieht und weil sie durch Appelle an die Vernunft un-terbunden werden kann. Ähnliche Ansichten finden wir unter

den Befragten mit Lohnarbeiterbewußtsein nur in wenigen Fällen:

Es wird immerzu neues erfunden, aber nie hat man daran gedacht, auch die Gegenmittel zu suchen. Man hat immer nur den Fortschritt gesehen und nicht an die Auswirkungen gedacht. Ingenieure sollten darauf hinweisen, sie sind ja kompetent dafür. So ein Unternehmer ist ja nicht Fachmann, er weiß oft gar nicht, was er damit anstellt. (Int. 20)

Häufiger ist unter dem lohnarbeitsbewußten Teil des ingenieurtechnischen Personals die Auffassung verbreitet, daß die Regelung des Umweltschutzes technisch gesehen kein Problem sei. Das eigentliche Problem bestehe demgegenüber in der Rücksichtslosigkeit der "großen wirtschaftlichen Interessen".

Da sind zu große wirtschaftliche Interessen dabei. Das ist kein technisches, sondern ein finanzielles Problem. Wenns zur Auflage gemacht wird, tut mans, wenn nicht, ist man rücksichtslos. Die Verbesserung müßte dabei über die Gesetzgebung gehen. (Int. 9)

Die negativen Seiten abzuwehren ist technisch gesehen kein Problem. Die meisten machen es nicht wegen des Geldes. Letzten Endes ist das eine Gesetzessache. (Int. 11)

Angesichts des rücksichtslosen Profitinteresses der Unternehmer könne der Staat das allgemeine Wohl nicht länger allein durch bereitgestellte Gelder sichern. Der Umweltschutz sei eine "rein machtpolitische Angelegenheit" und um der Gefährdung der Umwelt Einhalt zu gebieten, müsse der Staat die Unternehmen mit Gesetzesauflagen auch gegen ihren Willen zu umweltschützenden Maßnahmen zwingen.

Das ist eine Sache, wo die Regierung steuern müßte. Die Lobby im Bundestag ist zu stark. Es kann nur staatlich gehen, das zu verändern. Kein Unternehmer macht von sich aus was. (Int. 3)

Der Techniker würde die ja beseitigen, aber er muß die Aufgabe gestellt kriegen. Der Unternehmer, der will das gar nicht, das liegt am Profit. Der ist nur durch Gesetze zu zwingen. (Int. 5)

Man könnte das verhindern, indem man ganz strenge Auflagen macht, daß bei Gefährdung der Umwelt nichts produziert werden darf. Das wäre ganz rigoros vom Staat her zu machen. (Int. 18)

Vorausgesetzt, daß die technischen Mittel dafür vorhanden sind, muß es Abgaben oder Auflagen oder Steuern geben. Ist eine rein machtpolitische Angelegenheit. Der Ingenieur kann nur technisch mithelfen. Wenn die Unternehmer Geld ausgeben müssen, werden sie Widerstand leisten. (Int. 29)

Bei der für den Umweltschutz notwendigen Kontrolle der Unternehmen könnte auch die gewerkschaftliche Mitbestimmung eine positive Rolle spielen.

Das ist eine Machtfrage des Kapitals. Die negativen Folgen werden zum Teil durch gesetzliche Regelungen kontrollierbar, zum Teil durch gewerkschaftliche Mitbestimmung. (Int. 2)

Vergleichen wir die Antworten der lohnarbeitsbewußten Gruppe mit denen der professionsbewußten Gruppe, so zeigt sich, daß beide mehr oder weniger der Vorstellung vom Staat als Garant des allgemeinen Wohls verbunden sind. Die Differenz zwischen den beiden Gruppen liegt aber in der unterschiedlichen Einschätzung der Rolle der Konzerne: Was die professionsbewußte Gruppe eher als grundsätzlich harmonisches Miteinander von "Sozialpartnern" wahrnimmt, das stellt sich der lohnarbeitsbewußten Gruppe offensichtlich eher als "Machtfrage" dar; im Interesse der Allgemeinheit müssen vernünftige Maßnahmen gegen den Widerstand des Kapitals mithilfe staatlicher Gesetze durchgesetzt werden.

Nur einer der befragten technischen Angestellten zieht die im Interesse des Allgemeinwohls liegende Neutralität des Staates ausdrücklich in Zweifel. Ihm scheinen die Interessen der Regierung mit denen der Unternehmer identisch zu sein.

Da die Regierung auch Unternehmerdinge macht, auch Unternehmer ist, die vertreten doch Unternehmerinteressen, da

achten die gar nicht auf die Folgen. Und deswegen wird auch unentwegt davon geredet, ohne daß etwas geschieht. Das Gewinnstreben ist vorrangig. Es ist eine Frage des Engagements der Politiker an den Unternehmen. (Int. 28)

Diese und die zuvor angeführten Antworten deuten zumindest darauf hin, daß eine gewisse Vorstellung vom Klassencharakter unserer Gesellschaft existiert, in welcher sich "politische Entscheidungen nie primär nach den Bedürfnissen der Bevölkerung richten, sondern immer nach den Gewinninteressen der Unternehmer."¹⁴²⁾ Tatsächlich stimmen die meisten

-
- 142) In der Hauptstudie sind es 52% der Ingenieure und Techniker, die dieser Behauptung vorbehaltlos oder aber mit Einschränkungen zustimmen, während 48% der Meinung sind, diese Behauptung sei hinsichtlich unserer Gesellschaftsordnung unzutreffend. Diese Behauptung wurde den Befragten als eines von vier Modellen vorgelegt, in denen der Zusammenhang von technologischer Entwicklung, gesellschaftlichen Bedürfnissen und politischen Entscheidungen auf je unterschiedliche Weise formuliert ist. Diese Modelle sind in doppelter Hinsicht problematisch: Zum einen enthalten sie zu viele unterschiedliche Dimensionen und sind daher verhältnismäßig ungeeignet, um in einem Interview als Stimuli verwendet zu werden. (Siehe Anhang) Zum anderen sind sie einem sozialwissenschaftlichen Diskussionszusammenhang entnommen, der in den 60er Jahren eine wichtige Rolle spielte, aber völlig quer zu unserem eigenen theoretischen Ansatz steht: Die Technokratie-Debatte setzte sich mit der These auseinander, daß aus der wachsenden Technologisierung und Verwissenschaftlichung des gesellschaftlichen Lebens sogenannte "Sachzwänge" entstehen, die den Spielraum der auf den Kompromiß zwischen gesellschaftlichen Interessengruppen gerichteten "klassischen" Politik mehr und mehr einengen. Politik werde schließlich gänzlich den Sachzwängen der modernen Technik subsumiert. Bezogen auf unsere Studie stellte sich mithin die Frage, ob und inwieweit derartige technokratische Vorstellungen in den Köpfen gerade derjenigen verbreitet sind, die als Ingenieure und Techniker enger als alle anderen Berufsgruppen mit der technologischen Entwicklung verbunden sind. Diese Frage sollte mithilfe eines Modells, demzufolge alle wesentlichen politischen Entscheidungen bereits durch den Sachverstand wissenschaftlich qualifizierter Fachleute vorab festgelegt seien, beantwortet werden. (Modell 1) Im Widerspruch zur Technokratie-These steht die Annahme, trotz fortschreitender Verwissenschaftlichung werde sich an der
(Fortsetzung)

lohnarbeitsbewußten Befragten dieser Auffassung zu, während sie von den professionsbewußten Befragten nur in Ausnahmefällen geteilt wird. Von diesen professionsbewußten Technikern und Ingenieuren zwei Zitate als Beleg:

Immer nach den Gewinninteressen, das ist überspitzt, aber dem Tenor stimme ich zu. (Int. 46)

Das müßte man ändern, aber so ist es. Das sind eben ganz kalte Rechner, die setzen einfach 500 Mann auf die Straße. (Int. 24)

Ein anderer Befragter dieser Gruppe stimmt dem Statement zu und unterstreicht sogar noch die positive Rolle des Gewinninteressenprimats, befürchtet jedoch gerade im Hinblick auf die Einschränkung der "freien Konkurrenz" durch den staatlicherseits geförderten Monopolisierungsprozeß der Industrie die Entstehung eines diktatorischen Systems.

Im Prinzip ist das richtig, es muß ja das Gewinnstreben da sein, Konkurrenz überhaupt. Das zieht ja die Überlegung

prinzipiell nicht-technischen Substanz politischer Entscheidungen, und damit am Primat des politischen Willens über die Technik, nichts ändern. Das Modell 2 bringt diese "dezisionistische" Position zum Ausdruck. Im Modell 3 wird eine dritte in der Technokratie-Debatte vertretene Auffassung wiedergegeben, die sich als Kritik sowohl der technokratischen als auch der dezisionistischen Position versteht. Danach ist es nicht irgendein abstrakter politischer Wille, der sich zwischen wissenschaftlich ausgearbeiteten Alternativen entscheiden muß, sondern es besteht die Möglichkeit, den technologischen Fortschritt demokratisch zu kontrollieren und den Bedürfnissen der Menschen unterzuordnen. Allen drei Modellen ist gemeinsam, daß sie bei dem Versuch, die Beziehung zwischen Technologie und Politik zu bestimmen, die ökonomische Struktur kapitalistischer Verhältnisse außer Acht lassen. Daher ist im Modell 4 eine Kritik an den ersten drei Modellen impliziert, insofern hier die auch in der Politik wirksamen objektiven Widersprüche angesprochen sind, die eine planmäßige und demokratische Kontrolle des technischen Fortschritts verhindern. Die im folgenden dargestellten Antworten beziehen sich auf die Behauptung dieses vierten Modells.

nach technischem Fortschritt nach sich. Das ist das, was alles zusammenhält. Wenn nicht, steuern wir auf ein diktatorisches System hin, zum Beispiel wenn die Rüstungsindustrie auf Kosten anderer und auch zu Ungunsten der Konkurrenz gefördert wird. (Int. 17)

Die Mehrheit der Ingenieure und Techniker mit professionellem Bewußtsein hält jedoch - unserer Vorgabe entsprechend - die "Bedürfnisse der Bevölkerung" für vereinbar mit den "Gewinninteressen der Unternehmer". Beide seien wechselseitig aufeinander bezogen, der technische Fortschritt käme beiden zugute, und im übrigen hätten wir ja mehrere Parteien, so daß allen Interessen genüge getan werde.

Eins schließt das andere nicht aus. Der Fortschritt ist dazu da, die Gewinninteressen zu befriedigen, andererseits auf die Bedürfnisse der Bevölkerung bezogen zu sein. (Int. 27)

Die Politiker werden sich sowohl nach den Gewinninteressen wie nach den Bedürfnissen der Bevölkerung richten. (Int. 25)

Das ist eine falsche Behauptung. Das ist auch ausgeschlossen, weil es mehrere Parteien gibt. Es gibt auch eine Interessenbildung der Bevölkerung. Die Gewinninteressen der Unternehmer werden nicht immer entscheidend sein, nie, denn die Unternehmer müssen sich ja auch nach den Bedürfnissen der Bevölkerung richten. Die Interessen der Unternehmer sind ja verheiratet mit den Bedürfnissen der Bevölkerung. (Int. 42)

Heute kann man das nicht mehr so krass trennen, obwohl natürlich die Industrie einen großen Einfluß auf die Wünsche hat. Aber weil wir einen offenen Markt haben, sind wir gezwungen, auch auf die Bedürfnisse der Bevölkerung einzugehen und sie zu berücksichtigen. (Int. 12)

Neben dem offenen Markt beziehungsweise der freien Konkurrenz sei es vor allem das demokratische Wahlsystem, das einen Ausgleich der Interessen gewährleiste und das eine Machtübernahme der Unternehmer verhindere.

98% der Bevölkerung sind ohne Kapital. Die Bevölkerung wählt doch ihre Regierung, es besteht keine Gefahr, daß

die Unternehmer dabei die Oberhand gewinnen können. Der technische Fortschritt ist für beide, die Bevölkerung und die Unternehmer, nützlich. (Int. 39)

Während die meisten professionsbewußten Befragten offenbar vom Modell einer pluralistischen Gesellschaftsordnung ausgehen und nur einer von ihnen die Einschränkung der freien Konkurrenz durch eine Expansion des "militärisch-industriellen Komplexes" befürchtet, enthält unser Antwortmaterial eine weitere Stellungnahme zum Monopolisierungsprozeß, die wegen ihres besonderen - wenn auch nicht allzu verbreiteten - Charakters angeführt werden soll. Diesem Befragten stellt sich die rapide Zentralisierung und Monopolisierung des Kapitals als technokratische Entwicklung dar, durch welche die pluralistischen Interessen der kapitalistischen Gesellschaft überwunden werden.

In der Gegenwart gibts für bestimmte Sachverhalte nachträglich wissenschaftliche Gremien, um politische Entscheidungen nachträglich zu legitimieren. In Zukunft werden die Eggheads die Lösungen vorschlagen, die Verbände stimmen dann nur zu. Jedes organische und natürliche System besteht aus Regelkreisen und Blöcken. Sie können nicht die große Meinung in einen Topf schmeißen. Das wird in kleinen Kreisen vorbereitet und dann erfolgt Computerbewertung und Auswertung. In Zukunft wird die kapitalistische Gesellschaft zurückgehn, das wird eine ganz andere Interessensverteilung in der Bevölkerung verursachen. (Int. 43)

Die Gruppe mit Lohnarbeiterbewußtsein stimmt der Vorgabe zu, daß politische Entscheidungen primär sich richten nach den Gewinninteressen der Unternehmer, jedenfalls was den Grundtenor dieser Behauptung betrifft. Einschränkend stellt man indessen fest, daß die Gesetze schließlich auch für die Unternehmer verbindlich seien.

Ganz zutreffend ist das nicht. Die Gewerkschaft ist ja dabei, und es gibt ja auch Interessenverbände, aber die Unternehmer sind zur Zeit noch in der Überzahl. Der Politiker

wird sich heute, wenn er die Wahl hätte zwischen Bevölkerung und Unternehmer, noch mehr für das Kapital entscheiden. Ich halte das für veränderlich durch Mitentscheidung zum Beispiel, die ja kommen wird. (Int. 37)

Daran wird sich nichts ändern. In einer privaten kapitalistischen Wirtschaft stehen die Gewinninteressen an erster Stelle. Im Gegenteil, der Unternehmer wird den technischen Fortschritt für sich ausnutzen. Die Politiker können das durch Gesetze ändern, die Gesetze gelten ja auch für die Unternehmer. (Int. 29)

Übereinstimmung besteht bei diesem Teil der Untersuchungsgruppe weitgehend auch darin, daß der technische Fortschritt an der Läsion von politischen Entscheidungen und Unternehmerinteressen nichts ändern werde. Divergierende Auffassungen gibt es hingegen hinsichtlich der Frage, ob der kritisierte Zustand überhaupt veränderbar sei. Einige Befragte sind der Meinung, das Gewinn- und Machtstreben sei in der egoistischen Natur der Menschen begründet. Dabei berufen sie sich auf die gesellschaftliche Wirklichkeit in den sozialistischen Staaten, die ebenfalls durch Egoismus geprägt sei.

Die technisch-wissenschaftliche Entwicklung könnte daran etwas ändern, obwohl sich natürlich auch dann noch immer die Gewinninteressen der Unternehmer durchsetzen könnten. Das ist der Egoismus des einzelnen Menschen, das liegt nicht nur am Unternehmer. Es könnten auch ganz andere Leute in diese Position kommen und würden sich dann so verhalten. Da gibt es auch keinen großen Unterschied in sozialistischen Gesellschaften, wenigstens in den heute existierenden. Etwas anderes ist es vielleicht mit dem idealen Kommunismus. Aber eigentlich müßte man den Menschen da wahrscheinlich irgend etwas am Gehirn herausoperieren, man müßte ihnen den Egoismus nehmen und das Gewinn- und Machtstreben, das ist doch immer dasselbe. (Int. 18)

Generell räumt man dem Sozialismus keine großen Chancen zur gesellschaftlichen Veränderung ein. Denn auch in einer sozialistischen Gesellschaft werden sich die politischen Entscheidungen nicht immer nach den Bedürfnissen der Bevölkerung richten. Es läßt sich überhaupt feststellen,

daß die Kritik an der politischen Dominanz des Unternehmerinteresses weitgehend perspektivlos oder eher defensiv ist. So wird von einem jüngeren Techniker die Frage aufgeworfen, was angesichts der heraufziehenden Gefahr einer Machtübernahme durch die großen Konzerne zu tun ist, wie eine Wiederholung des Faschismus zu verhindern sei:

Das ist richtig, aber ich glaube nicht, daß es in einer sozialistischen Gesellschaft anders wird. Die Lösungen werden wahrscheinlich nicht immer die Interessen der Allgemeinheit ansprechen. Wenn das so weitergeht, werden nur noch große Konzerne bestehen, und von diesen Konzernen wird dann so etwas ausgehen wie wir es schon einmal gehabt haben. (Int. 26)

Einzelne wiederum halten einen sozialen Fortschritt, wenn auch nicht in unmittelbarer, sondern erst in ferner Zukunft, für möglich. Man weist auf das Beispiel Jugoslawiens oder auf die Entwicklung in Schweden hin. Wie der politische Einfluß des Kapitals überwunden werden kann und welche Rolle die Arbeiterklasse dabei spielt, darüber bestehen auch bei denjenigen, die die gegenwärtigen gesellschaftlichen Verhältnisse für abänderlich halten, nur selten genauere Vorstellungen.

Da müßte ein sozialer Fortschritt eintreten, um die Sache zu ändern. Das ist ein erstrebenswertes Ziel, das wird dahin kommen. In diesem Jahrhundert wird es nichts mehr. Die technisch-wissenschaftliche Entwicklung dient ja dem Kapitalismus. Das Geld ist ja nun mal in einigen Händen, der Fortschritt wird in erster Linie dazu dienen, um das Geld zu mehren. (Int. 13)

Überhaupt, ein ganz anderes System wird dann sein, Schweden steuert da ja hin, eine sozialistische Demokratie. Das muß auch kommen, das würd ich selber gern noch erleben. (Int. 20)

Wenn die Arbeiterklasse sich ihrer Mächtigkeit bewußt ist, kann sie etwas machen. Wenn ich morgen kein Brot zu beißen habe, kümmert sich mein Chef nicht drum. (Int. 22)

Diese und die oben zitierten Antworten - ob nun von einem unreflektierten Fortschrittsoptimismus oder von einer zu-

meist perspektivlosen Abwehrhaltung getragen - haben eines gemeinsam: Die Einschätzung, daß unsere gesellschaftlichen Verhältnisse durch ein unangemessenes politisches Übergewicht der Konzernmacht charakterisiert sind. In diesem Sinne gehören unter Berücksichtigung aller Antworten zu gesellschaftspolitischen Themen etwa ein Drittel der befragten Ingenieure und Techniker einem "fortschrittlichen" Potential an. Die Gegengruppe umfaßt nur etwa ein Fünftel der Befragten. Diese sind insofern als "konservatives" Potential zu bezeichnen, als sie die Privilegien der Unternehmer nicht angetastet sehen möchten, Mitbestimmungsforderungen zurückweisen, keinen Widerspruch zwischen Umweltschutz und Profitinteresse sehen und das gesellschaftspolitische Gewicht der Konzerne in der Bundesrepublik eher herunterspielen.

Eine Gegenüberstellung des politischen Potentials mit dem Lohnarbeiterbewußtsein und dem professionellen Bewußtsein ergibt deutliche Zusammenhänge: Etwa zwei Drittel der eher fortschrittlich eingestellten lohnabhängigen Techniker und Ingenieure gehören zugleich zur lohnarbeitsbewußten Gruppe der Befragten; ein knappes Drittel von ihnen gehört hingegen der Gruppe mit professionellem Bewußtsein an. Die Hälfte der konservativ eingestellten Befragten weist ein professionelles Bewußtsein auf; umgekehrt sind nur etwa ein Sechstel der "Konservativen" auch lohnarbeitsbewußt.

Damit ist eine gewisse Kontinuität der beiden empirischen Gegengruppen in ihrer Beurteilung gesellschaftspolitischer Probleme nachgewiesen, wenngleich die Reichweite solcher Einstellungsmuster sowie deren Implikationen im Hinblick auf vermittelte politische Fragestellungen schwer abzuschätzen ist. So dürfte vor allem für die widersprüchlich bestimmten Vorstellungen über die Rolle des bürgerlichen Staates, seine demokratischen Institutionen, über den Hand-

lungsspielraum der Regierung gegenüber Interessenverbänden etc. gelten, daß sie weit weniger kontinuierlich auf professionelle oder gewerkschaftliche Orientierungen zurückgeführt werden können. Das zeigt sich beispielsweise an jenem Befund aus der Hauptstudie, wonach nahezu vier von fünf Befragten der Meinung sind, der Staat könne sich in Konfliktfragen prinzipiell gegen die großen Unternehmen durchsetzen, wobei diese Meinung unabhängig davon geäußert wird, ob die Behauptung, politische Entscheidungen würden sich immer nach den Gewinninteressen der Unternehmer richten, für richtig gehalten oder abgelehnt wird. Verwickelter wird der Zusammenhang auch, sobald die politischen Parteien in die Untersuchung einbezogen werden. Aufgrund der parlamentarischen Repräsentanz des Wählerwillens durch die Parteien, der wechselnden Rollen von Regierungs- und Oppositionspartei, der Widersprüchlichkeit und Vielschichtigkeit ihrer Programme sowie ihrer besonderen Entstehungsgeschichte sind die großen Parteien der Bundesrepublik nur als äußerst vermittelter Ausdruck von Klasseninteressen identifizierbar. Gleichwohl läßt sich zeigen, daß die herausgearbeiteten empirischen Abstufungen im sozialen Selbstverständnis der Ingenieure und Techniker spezifische parteipolitische Orientierungen nach sich ziehen. Da die Vorstudie keine Fragen zur Parteipräferenz enthält, sind wir hier auf das Antwortmaterial der Hauptstudie angewiesen. Eine Interpretation dieses Materials im Horizont der vorliegenden Arbeit ist deshalb zu rechtfertigen, weil die Anlage beider Studien ebenso wie ihre Ergebnisse weitgehend miteinander übereinstimmen.

Das ist freilich nicht so zu verstehen, als könne es sich dabei um eine bruchlose Fortschreibung handeln. Wir müssen vielmehr zwei Gesichtspunkte hervorheben: Erstens weisen die Befunde beider Studien zwar dieselbe Tendenz auf, aber im Detail sind sie nicht identisch. Daher sind die im folgenden dargestellten parteipolitischen Orien-

tierungen keineswegs umstandslos mit dem politischen Selbstverständnis der technischen Angestellten des Glühlampenwerks gleichzusetzen. Zweitens erhält der folgende Exkurs gegenüber den übrigen Kapiteln dieser Arbeit schon dadurch einen anderen Akzent, als die "Beweisführung" - entsprechend dem Charakter der Hauptstudie - in viel stärkerem Maße auf Zahlen aufbaut. Zunächst macht sich dies als Stilbruch bemerkbar, und dieser stilistische Bruch erweist sich als Ausdruck eines inhaltlichen Problems. Zusammenhänge jener parteipolitischen Orientierungen mit Einstellungen zur Interessenvertretung und zur Einkommensverteilung lassen sich logischerweise nur im Rahmen der Hauptstudie aufzeigen, und können daher keine unmittelbare Geltung für die Ergebnisse der Vorstudie in Anspruch nehmen. Dies in Rechnung gestellt, vermittelt der Exkurs jedoch wichtige Anhaltspunkte, die einer fundierteren Einschätzung des im Antwortmaterial der Vorstudie enthaltenen gesellschaftspolitischen Potentials zugute kommen. Die Reichweite dessen, was wir als "konservative" bzw. als "fortschrittliche" politische Einstellungen bezeichnet haben, wird damit in seinen Möglichkeiten aber auch in seinen Grenzen verständlicher.

2. Parteipolitische Orientierungen (Exkurs)

Von den Befragten der Hauptstudie bevorzugen 51% die SPD, 16% die CDU, 8% die FDP und 21% können sich für keine Partei entscheiden. Der hohe Anteil der auf die SPD entfallenden Präferenzen entspricht den Wahlergebnissen sogenannter Ballungszentren, wo die SPD unter den Industriearbeitern über eine starke und recht stabile Stammwählerschaft verfügt. Hier deutet sich an, daß die SPD zumindest von einem Teil derjenigen Ingenieure und Techniker, die sie den anderen Parteien vorziehen, mehr oder weniger als politische Interessenvertretung der Arbeitnehmer angesehen werden könnte. Dies liegt auch deshalb nah, weil der Name der SPD untrennbar mit der Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung verbunden ist und weil sie bis heute über enge und vielfältige Beziehungen zu den Gewerkschaften verfügt. Dagegen spricht freilich der Umstand, daß die Konturen der SPD als Vertretung der Lohnabhängigen recht verschwommen sind, daß sie eine widersprüchliche Politik des sozialen Interessenausgleichs betreibt und sich in vielen programmatischen Aussagen weitgehend der CDU angepaßt hat. Umgekehrt beansprucht die CDU, die Interessen aller Bevölkerungsgruppen, auch die der Arbeitnehmer, zu ihrem Recht kommen zu lassen. Beide Parteien sind also nicht sehr deutlich gegeneinander profiliert und abgegrenzt. Die Bereitschaft von SPD und CDU, politische Polarisierungen nach Möglichkeit zu vermeiden, schlägt sich auch darin nieder, daß jede für sich in Anspruch nimmt, "Volkspartei" zu sein und die politische "Mitte" zu repräsentieren.

Um Aufschluß über die Implikationen der jeweiligen Parteipräferenz zu erhalten, wurde den Ingenieuren und Technikern folgende Frage vorgelegt: "Heute bezeichnen sich die beiden großen Parteien als Volksparteien. Macht es da überhaupt einen Unterschied für die Arbeitnehmer, ob die SPD oder die CDU an der Regierung ist?" Für eine recht starke

Minderheit von 40% der Befragten macht es keinen Unterschied,

denn die anderen haben ja auch den Katzer. Man sagt ja, daß sich die CDU beim letzten Parteitag als Arbeitgeberpartei qualifiziert hätte, aber so stark möchte ich das nicht sagen. Bei der SPD hat sich ja auch einiges geändert, da liegt das Godesberger Programm dazwischen. (D 39)

Umgekehrt sehen 54 % der Untersuchungsgruppe nach wie vor wichtige Unterschiede zwischen SPD und CDU. Von den Anhängern der SPD sind es überdurchschnittlich viele, die die Unterschiede zwischen den beiden großen Parteien hervorheben, nämlich zwei Drittel, und diese machen die Unterschiede in der Tat überwiegend an der Frage fest, welche der beiden Parteien die "arbeitnehmerfreundliche" Politik betreibt.

Die CDU hat einen großen Anteil Kapital hinter sich. Große positive Änderungen für die Arbeitnehmer sind daher nicht durchführbar, weil sie fürs Kapital immer negativ sind. (D 63)

Die CDU steht immer noch auf der Seite der Arbeitgeber und wird immer noch von den Arbeitgebern unterstützt. (D 34)

Die SPD vertritt das Modell der paritätischen Mitbestimmung im Gegensatz zu FDP und CDU. Die CDU ist keine Volkspartei, sondern relativ rechts, eine Unternehmerpartei. Die SPD ist auch nicht mehr eine marxistische Partei, aber doch eher eine Volkspartei als die CDU. (D 7)

Für den Arbeitnehmer bringt die SPD die Möglichkeit, sozialere Gesetze durchzukriegen. (D 14)

Man kann von der SPD erwarten, daß sie sich ansprechen läßt auf Themen, die die Arbeiter betreffen. Sie muß sich wenigstens rechtfertigen. (D 70)

Mit der SPD kamen zugleich Gewerkschafter in die Regierung und die Belange der Arbeiter wurden besser angesprochen. (D 52)

Die Antworten zeigen, daß die CDU verhältnismäßig eindeutig mit dem Etikett der "Unternehmerpartei" versehen wird, während die Attribute, mit denen die SPD belegt wird, weni-

ger eindeutig und etwas breiter gefächert sind. Sie wird als Volkspartei bezeichnet, als Partei, die die Belange der Arbeiter besser anspricht und eine sozialere Gesetzgebung erwarten läßt. Als "Arbeiterpartei" im emphatischen Sinne wird sie indessen von keinem der Ingenieure und Techniker angesprochen. Es klingt vielmehr eine gewisse Skepsis gegenüber der SPD an, wenn einer der Befragten äußert, daß sie sich im Unterschied zur CDU vor den Arbeitern wenigstens rechtfertigen müsse. Die SPD wird also keineswegs als konsequente politische Interessenvertretung der Lohnabhängigen wahrgenommen, sondern lediglich als Partei, die eher als die CDU - aber durchaus nicht immer - sich für die Arbeitnehmer einsetzt. Eine Volkspartei, so lassen sich die Antworten interpretieren, ist die SPD deswegen, weil sie nicht einseitig dem Arbeitnehmerinteresse verpflichtet ist.

Anders die Anhänger der CDU: Ihnen stellt sich die CDU nicht etwa als Interessenvertretung der Unternehmer dar, sondern als Partei des Interessenausgleichs bzw. der politischen Mitte. In ihren Augen ist es die Politik der SPD, die zu einseitig ausgerichtet ist. Die SPD, so wird befürchtet, werde "durch überspitzte soziale Forderungen die Wirtschaftskraft vermindern" oder sie werde gar "eine Machtzusammenballung der Gewerkschaft" begünstigen.

Es ergibt sich also zweierlei: Lassen die Antworten einerseits vermuten, daß die Präferenz der CDU mit einer gewissen Distanz gegenüber den Gewerkschaften einhergeht, während die SPD-Anhängerschaft in stärkerem Maße gewerkschaftlich orientiert sein dürfte, so zeigt sich andererseits, daß der jeweils nicht-favorisierten Partei die Vertretung einseitiger Interessen angelastet wird. Das Maß, mit dem offensichtlich gemessen wird, ist die Idee des Interessenausgleichs. Hier deutet sich an, daß die Befragten relativ unabhängig von ihrer parteipolitischen Orientierung die Ansprüche einzelner gesellschaftlicher Grup-

pen, und in gewissem Grade auch die eigenen Ansprüche, nur insoweit als berechtigt anerkennen, als sie den gewohnten Rahmen sozialpartnerschaftlicher Konfliktregulierung nicht überschreiten. Demnach ließen sich empirische Differenzierungen erst innerhalb einer solchen "wirtschaftsfriedlichen" Grundstimmung ausfindig machen.

Diese Annahme läßt sich zumindest insoweit bestätigen, als die überwiegende Mehrzahl der Befragten den "Klassenkampf" unter den gegenwärtigen ökonomischen und sozialen Verhältnissen der Bundesrepublik für überholt hält. Das geht aus vielen Stellungnahmen zu der Frage hervor, ob es nicht angesichts des Wandels der SPD von einer Arbeiterpartei zu einer Volkspartei verständlich wäre, wenn in Zukunft mehr Arbeiter die DKP wählten. Acht von zehn Befragten halten das für unverständlich, und von ihnen erklären viele spontan, Klassengesellschaft und Klassenkampf seien veraltete Konzeptionen.

Die Idee der Arbeiterklasse ist einigen Intellektuellen entsprungen. Das Klassenkampfkonzepkt ist überholt. Der Arbeiter fühlt sich nicht mehr als 'Klasse'. (D 30)

Weil die Arbeiterklasse nicht mehr existiert. Die Verdienstmöglichkeiten sind so gut, daß jeder vernünftig existieren kann. Die Arbeiter gehören jetzt zum Mittelstand. (D 42)

Wir haben keinen klar definierten Arbeiterstand mehr. Wir haben eine Volksgemeinschaft, und nicht mehr eine Klassengesellschaft. (S 1)

Unter den derzeitigen sozialen Verhältnissen sind die Ziele der DKP längst überholt. Wenn nicht die besondere Situation der deutschen Teilung wäre, wäre eine Partei wie die DKP garnicht lebensfähig. (S 6)

Andere Befragte sind der Auffassung, die Perspektivlosigkeit der Klassenkampfkonzepktion erweise sich auch an der wirtschaftlichen und sozialen Überlegenheit der kapitalistischen Industriestaaten verglichen mit den sozialistischen Staaten.

Das wirtschaftliche Niveau der Staaten, die kommunistisch regiert werden, läßt sich mit unserem nicht vergleichen. (B 10)

Was erwartet der Arbeiter vom Kommunismus? Er kann ja objektiv vergleichen. Der Arbeiter bekommt ja nicht mehr Rechte als bei uns, wenn man die Verhältnisse drüben ansieht. (D 20)

Das dürfte doch selbstverständlich und allgemein bekannt sein, daß der Kommunismus für die Arbeiter keine positiven Werte darstellt. Das sieht man jenseits der Elbe. (D 37)

Rund die Hälfte der Ingenieure und Techniker - wie auch jeweils die Hälfte der SPD- und der CDU-Anhänger - läßt sich diesen beiden Argumentationsmustern subsumieren. Darüberhinaus sind nicht wenige der Meinung, die Interessen der Arbeiter seien bei der SPD besser aufgehoben als bei der DKP. Demgegenüber zeigt weniger als ein Fünftel der Befragten Verständnis dafür, daß sich von der SPD enttäuschte Arbeiter der DKP zuwenden könnten, und jenem Verständnis liegt zumeist eine eher liberale Haltung bzw. Toleranz gegenüber politisch Andersdenkenden zugrunde, die wenig von der tatsächlichen politischen Orientierung dieser Befragten sichtbar macht.

In der quantitativen Verteilung der Stellungnahmen ebenso wie in ihrer hauptsächlich inhaltlichen Stoßrichtung werden historisch bedingte Schranken des Klassenbewußtseins erkennbar, die freilich keine Besonderheit des sozialen Selbstverständnisses von lohnabhängigen Technikern und Ingenieuren darstellen, sondern die für den Entwicklungsstand der westdeutschen Arbeiterbewegung insgesamt kennzeichnend sind. Grundsätzliche Kritik der bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse oder eine Perspektive, die auf deren Überwindung abzielt, muß derzeit doch auf recht enge Schranken des Alltagsbewußtseins stoßen, denn man will jenen relativ harmonischen Gesellschaftszustand, der scheinbar allen zugute kommt, nicht leichtfertig aufs Spiel setzen. Allerdings sollte dieser Befund nicht über

die bestehenden Differenzierungen der politischen Einstellungsmuster hinwegtäuschen, die unterhalb der Schwelle oberflächlichen Einvernehmens mit unserer Gesellschaftsordnung liegen.¹⁴³⁾ Über die wirkliche Tragfähigkeit solcher einhelliger Meinungsbestände entscheidet bekanntlich nicht die langjährige Prosperität, die sie hervorgebracht hat, sondern die schwierigeren Zeiten der wirtschaftlichen Entwicklung, in denen sich die Interessengegensätze zuspitzen. Abgelöst von den materiellen Verhältnissen läßt sich in der Tat nichts über die Bedeutung subjektiver Einstellungen sagen, und was sich in unseren empirischen Befunden als friedliches Nebeneinander der gleichzeitigen Anerkennung berechtigter Arbeitnehmeransprüche und sozialpartnerschaftlicher Gesamtinteressen niederschlägt, kann unter veränderten Bedingungen in seiner Unvereinbarkeit um so schärfer hervortreten.

Wenn es richtig ist, daß die sozialdemokratisch orientierten Ingenieure und Techniker mehr oder weniger in sozialpartnerschaftlichen Vorstellungen befangen sind und gleichzeitig ihre Interessen als Lohnabhängige auch auf politischer Ebene vertreten sehen wollen, dann ist anzunehmen, daß sie eher als die Befragten mit anderen partei-

143) Die Brüchigkeit solchen Einvernehmens mit den politischen Verhältnissen in der Bundesrepublik kommt exemplarisch in der Konfrontation zweier Befunde aus einer neueren Untersuchung über das Bewußtsein von Arbeitern und Angestellten zum Vorschein: Über 70% stimmen der Auffassung zu, daß "wir...hier eine stabile Demokratie (haben). Die beiden großen Parteien entsprechen auch den Meinungen im Volk, und das ist gut so." Demgegenüber folgt ein ebenfalls recht großer Anteil, 63% der Arbeiter und 47% der Angestellten, einem Statement, welches eine radikale Kritik an unseren Verhältnissen formuliert: "Letztlich bestimmt das Kapital, was in der Politik geschieht. Erst wenn diese Oberklasse entmachtet ist, können wir eine richtige Demokratie aufbauen." Ch.Eckart u.a., Arbeiterbewußtsein, Klassenzusammensetzung und ökonomische Entwicklung, in: Gesellschaft - Beiträge zur Marxschen Theorie 4, Frankfurt 1975.

politischen Orientierungen dazu bereit sind, ihre materiellen Interessen auch auf gewerkschaftlicher Ebene zu vertreten. Tatsächlich sind sozialdemokratische und gewerkschaftliche Orientierungen keineswegs unabhängig voneinander. 40% der SPD-nahen Befragten, aber nur jeweils 20% der Befragten mit CDU-, FDP- oder keiner Parteipräferenz, bevorzugen das Organisationsmodell der großen Arbeiter- oder Angestelltengewerkschaft. In dieselbe Richtung weist auch der Befund, daß sich 33% von Anhängern der SPD gegenüber 15% von denen der CDU der Arbeiterklasse beziehungsweise einer besonderen Schicht innerhalb der Arbeiterklasse zuordnen.

Schließlich zeigen sich auch deutliche Unterschiede zwischen den parteipolitischen Orientierungsgruppen hinsichtlich der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung der "leitenden Angestellten". Schon die empirischen Befunde der Vorstudie haben gezeigt, daß die "lohnarbeitsbewußten" Ingenieure und Techniker eher für eine einheitliche Vertretung der Arbeitnehmer - unter Einschluß des Leitungspersonals - in den betrieblichen Mitbestimmungsgremien eintreten. Diese Haltung dürfte mit hoher SPD-Präferenz verbunden sein, zumal die SPD die einzige der parlamentarisch vertretenen Parteien ist, die sich für eine gesetzliche Bindung der leitenden Angestellten an die Arbeitnehmerseite stark gemacht hat. Diejenigen hingegen, die die beruflichen und funktionalen Sonderinteressen der höheren Angestellten über eine einheitliche Vertretung der Lohnabhängigen stellen und eine gesetzliche Verankerung jener Sonderstellung befürworten, werden eher mit CDU und FDP sympathisieren, die die leitenden Angestellten als "Dritte Kraft" zwischen Arbeit und Kapital etablieren wollen. Dieser Zusammenhang läßt sich auch empirisch nachweisen:

Tab.1

	Von den Befragten mit Präferenz für				
	SPD (125) %	CDU (41) %	FDP (19) %	keine Partei (50) %	insges. (235) %
entscheiden sich für					
das "DGB-Modell"	56	27	32	38	45
das "ULA-Modell"	38	68	63	52	49
keine/andere Angaben	6	5	5	10	6
	100	100	100	100	100

Daß die Ingenieure und Techniker die SPD offenbar in dem Maße vorziehen, wie sich in ihren Köpfen bestimmte Momente eines Lohnarbeiterbewußtseins entwickelt haben, kann demnach als ein empirisch gesichertes Ergebnis angesehen werden. Damit ist auch die Reichweite des Lohnarbeiterbewußtseins näher bestimmt.

Umgekehrt zeigt sich, daß die CDU nicht nur in ihrer Eigenschaft als Garant eines fiktiven Gesamtinteresses an der "Wirtschaftskraft" von Teilen der Untersuchungsgruppe anerkannt wird, sondern daß ihre Anziehungskraft auch auf ihrer Fähigkeit beruht, sich höherqualifizierten Lohnarbeitern als politische Kraft anzubieten, die deren Privilegien verteidigt.

Die "mittelständische" Politik der CDU knüpft an die gegen die Arbeiterbewegung gerichteten Klassenvorurteile vieler lohnabhängiger Ingenieure und Techniker an, indem sie in der aktuellen politischen Auseinandersetzung den Eindruck zu erwecken sucht, deren Privilegien würden durch die Gewerkschaften - etwa im Streit um die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes - bedroht. Insofern der Eindruck richtig ist, daß diejenigen Befragten eher zur CDU

tendieren, die angesichts des realen oder vermeintlichen Abbaus ihrer betrieblichen Sonderstellung eine starke Abgrenzung gegenüber der Industriearbeiterschaft fordern, läßt sich diese Tendenz auch an der Frage der Beurteilung der betrieblichen Einkommenshierarchie herauschälen. Hier plädieren die Anhänger der CDU überwiegend für die stärkere Hierarchisierung des betrieblichen Einkommensgefüges, während sich die der SPD eher für eine Nivellierung der großen Einkommensunterschiede aussprechen.

Tab.2

	Von den Befragten mit Präferenz für				
	SPD	CDU	FDP	keine Partei	insges.
	(107)	(32)	(15)	(40)	(194)
	%	%	%	%	%
plädieren für die					
stärkere Hierarchisierung der Einkommen	29	53	40	48	38
bestehende Einkommenshierarchie	33	44	20	35	34
Nivellierung der Einkommenshierarchie	38	3	40	17	28
	100	100	100	100	100

Ähnlich wie die christdemokratisch orientierten Befragten plädieren auch diejenigen, die keine der Parteien vorziehen, überdurchschnittlich oft für eine schärfere Abgrenzung von den Arbeitern, wie sie im Votum für eine stärkere Differenzierung der Einkommenshierarchie impliziert ist. Dieser Befund läßt vermuten, daß es sich bei dieser Gruppe um ein der CDU-Orientierung vergleichbares politisches Potential handelt. Dafür finden sich auch weitere Anhaltspunkte.¹⁴⁴⁾

¹⁴⁴⁾ Das zeigt sich etwa darin, daß die Befragten ohne
(Fortsetzung)

Ob es sich darüberhinaus um ein Potential handelt, das "rechts" von der CDU steht und sich daher nicht einmal von dieser Partei vertreten fühlt, ist eine Frage, die unbeantwortet bleiben muß. Aber selbst wenn dem so wäre, könnten wir dennoch feststellen, daß ein auch in politischer Hinsicht prononciert "mittelständisches" Selbstverständnis für die Masse der in der Industrie beschäftigten Ingenieure und Techniker untypisch ist.

Parteipräferenz ähnlich häufig wie die Anhänger der CDU der Behauptung zustimmen bzw. diese zurückweisen, daß politische Entscheidungen sich immer nach den Gewinninteressen der Unternehmer richten. Darin unterscheiden sich beide Gruppierungen deutlich von den Befürwortern der SPD. Hinsichtlich der Stellungnahmen zu den Organisationsmodellen für Ingenieure und Techniker zeigt sich, daß die Befragten ohne Parteipräferenz die Notwendigkeit einer berufsverbandsmäßigen Vertretung ökonomischer Interessen (Modell 3) weit häufiger anerkennen (52%) als die Befragten mit Präferenz für eine der drei parlamentarisch vertretenen Parteien (40%). Da eine relevante Berufsgewerkschaft nicht existiert, fühlt sich diese Gruppierung also weder politisch noch materiell oder in ihren beruflichen Belangen angemessen repräsentiert.

Schlußbemerkung

Unsere Untersuchung hat gezeigt, daß es ein einheitliches berufliches und soziales Selbstverständnis des ingenieurtechnischen Personals nicht gibt. Dennoch können wir abschließend auf einige allgemeine - und teilweise sogar recht hervorstechende - Charakteristika des gesellschaftlichen Bewußtseins wissenschaftlich-technischer Lohnarbeiter hinweisen, die nicht zuletzt auch durch den Exkurs über die parteipolitischen Orientierungen aus der Hauptstudie bestätigt werden. Zugleich aber ist daran zu erinnern, daß wir im Laufe der Untersuchung verschiedentlich auf Besonderheiten gestoßen sind, die weniger auf den explorativen Charakter der Vorstudie bzw. auf die qualitative Interpretation des Materials, das ihr zugrunde liegt, als vielmehr auf die besonderen betrieblichen Bedingungen im Glühlampenwerk zurückzuführen sind. Dies gilt etwa für die Befunde zur Vereinseitigung und zur Austauschbarkeit des Arbeitsvermögens, zur betrieblichen Verortung und zur berufsgewerkschaftlichen Orientierung. Unbeschadet dessen sind unsere Untersuchungsergebnisse durchaus nicht bloß untypisch oder gar zufällig.

Innerhalb der vielfältigen empirischen Abstufungen des Antwortmaterials hat es sich als sinnvoll erwiesen, zwei Einstellungstypen einander gegenüberzustellen. Diese beiden empirischen Pole, der professionsbezogene und der Lohnarbeitsbezogene Einstellungstyp, schließen jeweils etwa ein Drittel der Untersuchungsgruppe ein. Indessen sind die beiden Gegentypen nicht starr gegeneinander abgeschlossen, sondern durch fließende Übergänge miteinander verbunden. Das läßt sich auch an den Vorstellungen der Mittelgruppe ablesen, die ja immerhin fast jeden dritten Befragten umfaßt. Trotz dieser fließenden Einstellungsmuster ist die vorgenommene Typenbildung dem

Forschungsgegenstand angemessen. Das läßt sich nicht nur mit unserem theoretischen Ansatz und der Art der Interpretation des Antwortmaterials legitimieren, sondern es erweist sich auch als empirisch sinnvoll. Das heißt, innerhalb der Grenzen, die einer quantitativen Auswertung der vorliegenden Gesprächsprotokolle gesetzt sind, läßt sich zeigen, daß das "Lohnarbeiterbewußtsein" eine umstandslose Zuordnung zur Betriebsführung ausschließt und mit partiellen Einsichten in die Vereinseitigung und Austauschbarkeit der eigenen Arbeitskraft sowie Arbeitsplatzgefährdung positiv zusammenhängt. Die Befragten dieses Typus neigen außerdem überdurchschnittlich stark dazu, Fragen der Rationalisierung und Arbeitsbewertung, aber auch politische Probleme, unter dem Gesichtspunkt der Auseinandersetzung zwischen betrieblichen und gesellschaftlichen Interessengruppen zu betrachten. Umgekehrt reduziert der professionsbewußte Typus solche Probleme eher auf technische Fragen beziehungsweise spart den Aspekt des Interessengegensatzes auf andere Weise aus. Die Befragten mit "professionellem Bewußtsein" zählen sich außerdem eher zur Betriebsführung und halten ihre Arbeitsplätze wegen ihres vermeintlichen Sonderstatus als Kopfarbeiter kaum für gefährdet. Somit ist das professionelle Bewußtsein zweifellos illusionärer als das Lohnarbeiterbewußtsein.

Können wir einerseits sinnvolle empirische Unterscheidungen zwischen verschiedenen Abstufungen illusionären Bewußtseins vornehmen, so ist andererseits nachdrücklich darauf hinzuweisen, daß es sich um empirisch gewonnene Einstellungsmuster handelt und nicht um a priorische Konstruktionen, die dem Einzelfall als äußerlicher Maßstab seiner Abweichung bzw. Approximation dienen. Die empirische Verschiedenheit jener scheinbar polaren Typen wird erst aufgrund der aus der Marxschen Analyse des Kapitalverhältnisses entwickelten Konzeption des widersprüchli-

chen Bewußtseins begreiflich. Ihre Verschiedenheit ist nämlich nicht prinzipieller Natur. Als Ausprägungen widersprüchlichen Bewußtseins sind sie vielmehr auf ihren inneren Zusammenhang verwiesen. So unterscheidet sich die empirische Kategorie des professionellen Bewußtseins von der des Lohnarbeiterbewußtseins gleichsam bloß durch die Dominanz professioneller Momente, durch welche die wirkliche Lohnabhängigkeit freilich allenthalben hindurchscheint. Es handelt sich also auch in der Topographie der Gegentypen um teilweise weitreichende Übereinstimmungen, die sie als inhaltlich verwandte Bewußtseinsformen kenntlich machen. Ihr Gegeneinander muß gewissermaßen in der Reflexion auf den Begriff des widersprüchlichen Bewußtseins wieder zurückgenommen werden.

Wenn wir feststellen konnten, daß bestimmte Vorstellungsinhalte wie "Geistesarbeit", "Innovationsbereitschaft als Ingenieurstugend" etc. auch im professionellen Bewußtsein nur in Formen sich auffinden lassen, die durch die reale Situation der Lohnabhängigkeit gebrochen sind, so verdeutlicht das nur den empirischen Status der Kategorie des professionellen Bewußtseins. Ähnliches gilt auch für die Illusion, wonach die Kopfarbeiter von Rationalisierungsmaßnahmen selbst nicht betroffen seien. Hier wird die Unverzichtbarkeit der Kopfarbeit als Produktionsbedingung des Kapitals mit der Unverzichtbarkeit ihrer von vielen Lohnarbeitern wahrgenommenen Einzelfunktionen verwechselt. Von dieser Illusion lassen sich nur Bruchstücke nachweisen. Demgegenüber ist eine differenzierte Sichtweise der unterschiedlichen Anwendungsbereiche und Teilfunktionen von Kopfarbeitern charakteristisch. Auch die Idee, eine unabhängige oder gar unverzichtbare Expertenstellung innezuhaben, kann hinsichtlich unserer Untersuchungsgruppe als gegenstandslos betrachtet werden, denn die überwiegende Mehrzahl der Befragten hält sich für mehr oder weniger leicht ersetzbar.

Neben jenen an der Ausbildung und den wissenschaftlich-

technischen Arbeitsinhalten ausgerichteten Vorstellungen gibt es einen zweiten zentralen Bereich, an dem sich charakteristische Merkmale des Bewußtseins lohnabhängiger Ingenieure und Techniker verdeutlichen lassen. Wenn innerhalb der vom Kapital gesetzten Grenzen für den Einzelnen die Möglichkeit besteht, durch individuelle Anstrengung in Leitungspositionen aufzusteigen, sein Einkommen zu verbessern und in Krisenzeiten nicht zu denen zu gehören, die entlassen werden, so begünstigt das zwar ein bestimmtes Leistungsdenken, bringt aber in der Regel die Ahnung der realen Abhängigkeit nicht zum Verschwinden. Den meisten ist bewußt, daß der berufliche Aufstieg - sollte er überhaupt in den von der subjektiven Aspiration ohnehin eng gesteckten Grenzen realisierbar sein - keine grundlegende Veränderung der eigenen sozialen Lage mit sich bringt. Eine Identifikation mit dem Unternehmerinteresse, die in der Bereitschaft von leitenden Ingenieuren anklingen mag, die ihnen "anvertrauten Werte" so zu behandeln, als seien diese ihr Eigentum, tritt daher nur ausnahmsweise auf. Im allgemeinen sind Bemerkungen, denen solche Identifikationen zu entnehmen sind, von allerlei konträren Aussagen begleitet. Von einem Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmer und Leitungspersonal ist denn auch kaum etwas zu spüren. Die Vorstellung wechselseitiger Loyalität oder auch die, vom Unternehmer eine besondere Verantwortung übertragen bekommen zu haben, scheint weitgehend ausgehöhlt zu sein. Verantwortung, soweit sie als positiver Begriff akzeptiert wird, stellt sich vielmehr als sachliches Element eines Leistungsdenkens dar, das teilweise sogar kritisch gegen jene gewendet wird, die leistungsunabhängige Einkommen erhalten bzw. von der Arbeit anderer leben.

Berücksichtigen wir ferner, daß die große Mehrheit der Ingenieure und Techniker eine kollektive ökonomische Interessenvertretung befürwortet und daß kaum weniger von ihnen politisch an der SPD orientiert sind, so zeichnet sich

hinter der Vielfalt empirischer Einzelbefunde ein Bewußtsein ab, in welchem die Lohnabhängigkeit zwar nicht immer eine beherrschende, aber zumindest eine unübersehbare Rolle spielt. Die beiden Gegentypen des professionellen und des Lohnarbeiterbewußtseins bewegen sich gleichsam innerhalb der Bandbreite jener Vorstellungsinhalte, die den Stempel der objektiven Klassenlage tragen. Ob und in welchem Umfang es künftig zu einem stärkeren Abbau von Vorurteilen und professionellen Illusionen kommen wird, hängt nicht zuletzt von der Entwicklung eines deutlicher konturierten Klassenbewußtseins in der gesamten Arbeiterklasse ab. Die gegenwärtig erkennbare breite Annäherung hochqualifizierter Lohnarbeiterschichten an die Industriegewerkschaften vollzieht sich jedenfalls in Bahnen, die nicht - und vor allem nicht auf der Ebene politischer Orientierungen - auf eine Radikalisierung oder beschleunigte Schärfung ihres Klassenbewußtseins hinweisen.

Literaturverzeichnis

- L. Alex, Elektroingenieure und Juristen, SAB, Institut für sozialökonomische Struktur-
forschung, Köln 1972.
- Ausländerbeschäftigung und Imperialismus, Das Argument
68/1971.
- V.M. Bader u.a., Krise und Kapitalismus bei Marx, Frank-
furt 1975.
- N. Beckenbach, H.-J. Braczyk, S. Herkommer, T. Malsch,
R. Seltz, H. Stück (Autorenkollektiv am
Institut für Soziologie der FU Berlin),
Klassenlage und Bewußtseinsformen der
technisch-wissenschaftlichen Lohnarbei-
ter. Zur Diskussion über die 'Technische
Intelligenz', Frankfurt 1973.
- dieselben, Ingenieure und Techniker in der Industrie.
Eine empirische Untersuchung über Be-
wußtsein und Interessenorientierung,
Frankfurt 1975.
- N. Beckenbach, Technisch-wissenschaftlich qualifizierte
Arbeiter in der Industrie. Einstellungen
von Ingenieuren und Technikern zur Pro-
blematik von Lohn, Leistung und Arbeits-
bewertung, Diss.rer.pol. am FB 11 der FU,
Berlin 1975.
- J. Bischoff u.a., Mystifikation und Klassenbewußtsein, in:
Sozialistische Politik 8/1970.
- H.-J. Braczyk, Ausbildung, Klassenlage und Bewußtsein.
Eine Literaturstudie über Ingenieure in
der BRD, Diss.rer.pol. am FB 11 der FU,
Berlin 1975.
- derselbe u. S. Herkommer, Leitende Angestellte als 'dritte
Kraft'?, in: Blätter für deutsche und
internationale Politik 3/1973.
- S. Braun, Das Gesellschaftsbild der Angestellten,
in: Atomzeitalter 9/1967.
- derselbe u. J. Fuhrmann, Angestelltenmentalität. Beruflie-
che Position und gesellschaftliches Den-
ken der Industrieangestellten, Neuwied
und Berlin 1970.

- F. Deppe, Das Bewußtsein der Arbeiter, Studien zur politischen Soziologie des Arbeiterbewußtseins, Köln 1971.
- derselbe, Leitende Angestellte, Führungsideologien und die Aufgaben der Gewerkschaften, in: Soziale Stellung und Bewußtsein der Intelligenz, Hrsg. Kievenheim/Leisewitz, Köln 1973.
- Die Berufe der Spiegel-Leser. 2. Ingenieure, Hamburg 1969.
- Die Septemberstreiks 1969. Darstellung, Analyse, Dokumente. Beiträge des IMSF, Frankfurt 1969.
- H.P. Dreitzel, Selbstbild und Gesellschaftsbild. Wissenssoziologische Überlegungen zum Image-Begriff, in: Europäisches Archiv für Soziologie 3/1962.
- C. Eckart u.a., Arbeiterbewußtsein, Klassenzusammensetzung und ökonomische Entwicklung, In: Gesellschaft. Beiträge zur Marxschen Theorie 4, Frankfurt 1975.
- M. v.Engelhardt u. R.W. Hoffmann, Wissenschaftlich-technische Intelligenz im Forschungsbetrieb, Frankfurt 1974.
- L. v.Friedeburg, Soziologie des Betriebsklimas. Studien zur Deutung empirischer Untersuchungen in industriellen Großbetrieben, Frankfurt 1963.
- Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch 1972, 1973 u. 1974, Hrsg. Jacobi/Müller-Jentsch /Schmidt in Frankfurt.
- G. Güntheroth (Hrsg.), Die technisch-wissenschaftliche Intelligenz. Beschreibung einer Berufsgruppe, Reinbek 1972.
- J. Habermas u.a., Student und Politik. Eine soziologische Untersuchung zum politischen Bewußtsein Frankfurter Studenten, Neuwied 1961.
- E. Hahn, Spontaneität und Klassenbewußtsein, in: Deutsche Zeitschrift für Philosophie 7/1972.
- H. Hartmann u.a., Leitende Angestellte. Selbstverständnis und kollektive Forderungen, Neuwied und Berlin 1973.

- S. Herkommer, Gesellschaftsbild und politisches Bewußtsein. Gegen affirmative und defensive Sozialforschung, in: Das Argument 50/1969.
- derselbe, Vom Elend der Industriesoziologie, in: Sozialistische Politik 16/1972.
- G. Hortleder, Das Gesellschaftsbild des Ingenieurs, Frankfurt 1970.
- derselbe, Ingenieure in der Industriegesellschaft, Frankfurt 1973.
- U. Jaeggi u. H. Wiedemann, Der Angestellte in der Industriegesellschaft, Stuttgart 1966.
- H. Jung, Zu den klassentheoretischen Grundlagen einer sozialstatistischen Analyse der Klassen- und Sozialstruktur der BRD 1950 - 1970, in: Klassen- und Sozialstruktur der BRD 1950 - 1970, Teil I u. II, Hrsg. IMSF, Frankfurt 1972 u. 1973.
- U. Kadritzke, Angestellte - Die geduldigten Arbeiter. Zur Soziologie und sozialen Bewegung der Angestellten, Frankfurt 1975.
- H. Kern u. M. Schumann, Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt 1970.
- C. Kievenheim, Zu Fragen der marxistischen klassentheorie und zur Analyse der Stellung der Intelligenz im entwickelten Kapitalismus, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 3/1974.
- G. Kleining, Über soziale Images, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 5/1961.
- J. Kurucs (Hrsg.), Das Selbstverständnis von Naturwissenschaftlern in der Industrie. Ergebnisse einer Befragung promovierter Industriechemiker, Weinheim 1972.
- W. Laatz u.a., 1. Teilbericht zum Forschungsprojekt 'Soziale Situation und soziales Bewußtsein von Ingenieuren', Hamburg 1975.
- H. Lange, Wissenschaftlich-technische Intelligenz. Neue Bourgeoisie oder neue Arbeiterklasse?, Köln 1972.

- W. Lempert u. W. Thomssen, Berufliche Karrieren, soziale Einstellungen und Sozialisation gelernter Maschinenschlosser, Vervielfältigtes Manuskript, Berlin 1973.
- B. Lutz u.a., Ingenieure im Produktionsprozeß. Zum Einfluß von Angebot und Bedarf auf Arbeitsteilung und Arbeitseinsatz, Frankfurt 1973.
- K. Marx, Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, Erster und Dritter Band, MEW(Marx/Engels Werke) 23 u. 25, Verschiedenen Jahrgänge, Berlin(DDR).
- derselbe, Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie, Berlin(DDR) 1953.
- derselbe, Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses, Frankfurt 1969.
- derselbe, Theorien über den Mehrwert. Dritter Teil, MEW 26.3, versch. Jahrgänge, Berlin(DDR).
- derselbe u. F. Engels, Manifest der Kommunistischen Partei, MEW 4, versch. Jahrgänge, Berlin(DDR).
- Mitbestimmung als Kampfaufgabe, Hrsg. IMSF, Köln 1971.
- R. Morsch u.a., Ingenieure, Studium und Berufssituation, Frankfurt 1974.
- C. Offe, Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, Frankfurt 1970.
- R.W. Peters u. M. Polke, Beruf und Ausbildung der Ingenieure. Eine empirische Untersuchung. 2. Zwischenbericht über die Arbeit des VDI-Ausschusses, Düsseldorf 1973.
- H. Popitz u.a., Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1957.
- K. Prandy, Professional Employees. A Study of Scientists and Engineers, London 1965.
- Projekt Klassenanalyse, Materialien zur Klassenstruktur der BRD, Erster und Zweiter Teil, Westberlin 1973 und 1974.
- dasselbe, Klassen in der BRD. Analyse verschiedener Standpunkte, Diskussionsband 4, Westberlin 1975.

- Protokolle der 7. und 8. Angestelltenkonferenz der IG Metall, Frankfurt 1971 und 1975.
- H. Reichelt, Zur logischen Struktur des Kapitalbegriffs, Frankfurt 1970.
- J. Rink, Tätigkeit und Einkommen der Ingenieure in Deutschland, In: VDI-Information Nr. 18, 1969.
- B.C. Roberts u.a., Reluctant Militants. A Study of Industrial Technicians, London 1972.
- W.G. Runciman, Relative Deprivation and Social Justice, Harmondsworth 1972.
- M. Schubert, Das Tabu der Gehälter, Düsseldorf 1962.
- M. Schumann u.a., Am Beispiel der Septemberstreiks. Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse?, Frankfurt 1971.
- R. Seltz, Ingenieure und "Techniker in der Industrie. Empirische Untersuchung über "Einstellungen zur Arbeits- und Berufssituation und zu Auswirkungen der Verwissenschaftlichung der Produktion, Diss.rer.pol. am FB 11 der FU, Berlin 1975.
- SOFI - Forschungsbericht, Implikationen des technischen Wandels im Urteil von Topmanagern, Wissenschaftlern und kaufmännischen Angestellten, Göttingen o.J.
- H. Steiner, Soziale Strukturveränderungen im modernen Kapitalismus. Zur Klassenanalyse der Angestellten in Westdeutschland, Berlin (DDR) 1967.
- H. Stück, Professionelle und gewerkschaftliche Orientierungen von Ingenieuren und Technikern in der Industrie. Eine empirische Untersuchung über soziales Selbstverständnis und Interessenorientierung von technischen Angestellten, Diss.rer.pol. am FB 11 der FU, Berlin 1975.
- G. Witt, Zur Diskussion über die Interessenvertretung der Angestellten mit Leitungsfunktionen, Soziologische Diplomarbeit, FU Berlin 1974.

A n h a n g

Leitfaden für ausführliche Interviews (Nov. 1970)

A. Ermittlungspunkte zur Arbeitssituation (Beobachtung)

Stellung, Abteilung, Position

Arbeitsablauf und Kontakte:

Beobachtung der verschiedenen Tätigkeiten - Kooperation bzw. Grad der Kooperation - (achten auf unmittelbare Arbeitsumgebung) Tätigkeit im Büro oder im Betrieb? was überwiegt, bei welchen Aufgabenstellungen? - Büro abgetrennt von Prod'arbeitern - Kontakte zu Produktionsarbeitern? - Kontakte mit anderen Abteilungen, zu welchem Zweck? - In welcher Weise werden Anweisungen vermittelt? Mündlich o. schriftlich? - Wie sieht die Kontrolle der Anweisungen aus: persönlich o. durch formale Mittel der Kommunikation (Formalisierung von Anweisungen)?- Mannigfaltigkeit der Aufgaben und Schwerpunkte, Variabilität der Tätigkeit in der Tageseinheit bzw. anderen Periodisierungen - Führungsstil - Statussymbole (weißer Kittel, Telefon, Vorzimmer etc.) - Vorschlagswesen (wichtig für Fragen nach Aufstiegsmittel)

Funktion und Kompetenzabgrenzung: bei Erhalt von Arbeitsanweisungen (Pflichten und Befugnisse)

In welchem Rahmen? - in welcher Form? - von wem? - wem gegenüber hat Betreffender Befugnis, über welche Abteilung, Gruppen? - Anzahl der Nachgeordneten ermitteln - Formale Position derjenigen, an die Anweisungen weitergegeben werden: Abteilung, Anzahl - Was für Aufgaben müssen erfüllt werden? (formelle Organisation des Betriebes) - Wie sieht Kontrolle der Untergeordneten aus? Maßstäbe dafür, welche spezifischen Kontrollmöglichkeiten? - Kontrolle der eigenen Arbeitsleistung, wie wird sie kontrolliert? - Wie weit legt der technologische Arbeitsablauf -die technolog. Anlage- Kontrolle der eigenen Arbeitsleistung fest (achten auf: Art der Vorgegebenheit, Timing-Analytische Arbeitsplatzbewertung - Überstunden? Arbeit mit nach Hause nehmen? - Arbeitsumverteilung? (achten auf informelle Regelungen) - (achten auf): Veränderungen im Kooperationsgefüge bei Einführung z.B. neuer Maschinen

B. Ermittlungspunkte zur Befragung

1. Ausbildung und beruflicher Werdegang

Welche allgemeinbildenden Schulen haben Sie besucht? (Abschluß und Abbruch) - Welche Lehre (bzw. Praktikum haben

Sie gemacht? Wer hat Ihnen dazu geraten? Was sagten Ihre Eltern dazu? - Wie kamen Sie dazu, Ingenieur werden zu wollen? (achten auf die Dimension: naturwüchsig vs. flektiert) (achten insbes. bei zielbewußter Aufstiegsmotivation auf die Motivation: (1) Statuserhöhung, (2) finanziell-instrumentelle Motivation, (3) fachliches Interesse) - Bei abgeschlossener Lehre fragen: Als (...) hätten Sie doch auch ganz gut verdienen können, evtl. sogar mehr als jetzt. Aber Sie haben noch einige Jahre unbezahlte Ausbildungszeit auf sich genommen. Warum eigentlich? (auf den Unterschied Tagesschule und Abendschule achten.) (Motive: insbes. Karrieremuster als Aufschub unmittelbarer Bedürfnisbefriedigung).

Welche Fachrichtung haben Sie auf der Ingenieurschule gewählt? - Warum diese Spezialisierung und nicht eine andere? (Welche Motive standen dahinter: technisch-fachliche, zufällig-lebensgeschichtliche, Aufstiegshoffnungen, kalkulierte Motive über die Berufswirklichkeit) - Wie verlief Ihr bisheriger beruflicher Werdegang? (Firmenwechsel, Wahl einer anderen Fachrichtung, innerbetrieblicher Wechsel usw.)

Haben die jungen Ingenieure eigentlich realistische Vorstellungen davor, was sie erwartet, wenn sie von der Ing.-Schule in die Industrie gehen? (Und wie war das bei Ihnen? Wie verlief Anpassungsprozeß.)

Dazu: Wurden ausreichende - ingenieurtechnische Kenntnisse - kaufmännisch-betriebswirtschaftliche sowie organisatorische Kenntnisse - betriebspsychologische Kenntnisse, insbes. über Probleme der Menschenführung, vermittelt? - Was sind die wichtigsten Mängel Ihrer Ausbildung gewesen? (Unterqualifizierung: Wie haben Sie die fehlenden Kenntnisse erworben?) - Oder haben Sie umgekehrt das Gefühl, die erworbenen Kenntnisse in Ihrem Beruf nicht anwenden zu können? (Überqualifikation). (Nachfrage: Ist die Überqualifikation, gemessen an der späteren berufl. Spezialisierung, positiv oder negativ zu bewerten?) - Deckt sich Ihre heutige Tätigkeit mit ihren beruflichen Erwartungen während Ihrer Ausbildungszeit? - Haben Sie den Eindruck, daß die Arbeitsanforderungen, gemessen an Ihrer beruflichen Qualifikation, eher zu hoch oder eher zu niedrig sind? (evtl. Nachfrage: Fühlen Sie sich 'unausgeschöpft'?)

2. Aufstiegserwartungen

(Zu berücksichtigen: Verhältnis von "intrinsic" zu "extrinsic rewards", von inhaltlichem zu abstraktem Charakter der Arbeit, Vereinseitigung des Arbeitsvermögens durch Spezialisierung und Variabilität durch Fortbildung und Umschulung sowie Bedeutung von Statussymbolen.)

Was ist Ihnen persönlich wichtiger an Ihrem Beruf: die (relative) Höhe der Bezahlung oder die (relativ interessante, selbständige etc.) Tätigkeit als... (Konstrukteur, Referent, Fachmann, Abteilungsleiter etc.)?

Einmal abgesehen von der Bezahlung, welche Seiten interessieren Sie am Beruf des Ingenieurs so wie Sie ihn heute

ausüben am meisten? (z.B. "das Technische allgemein, besondere Konstruktionsarbeit"; "Arbeitsorganisation und Menschenführung", "Arbeitsaufsicht und Durchsetzung der Unternehmensziele".)

Wie stellen Sie sich Ihr weiteres berufliches Fortkommen vor? - Wie sind Ihre Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb, im Unternehmen? - Bestehen unterschiedliche Aufstiegschancen für den Ingenieur im technischen und im kaufmännischen Bereich?

Können Sie sich vorstellen, vom technischen Bereich einmal in die Verwaltung und ins kaufmännische Management zu wechseln? - Würden Sie eine technisch interessante, aber nicht so gut bezahlte Tätigkeit einer technisch nicht so interessanten, aber besser bezahlten Tätigkeit im kaufmännischen Bereich vorziehen? - Würden Sie die Firma wechseln, wenn Sie in dem anderen Betrieb neue berufliche Kenntnisse erwerben könnten?

Um wieviel höher müßte das finanzielle Angebot eines anderen Unternehmens sein, um Sie zum Firmenwechsel zu veranlassen? (Wird dabei auf den Inhalt der jeweiligen Arbeit, auf die Arbeitsbedingungen und das Betriebsklima sowie auf das Maß der Selbständigkeit und anderer Privilegierungen reflektiert?)

Welche Ingenieurtätigkeiten dürften wohl im Falle einer wirtschaftlichen Rezession durch Rationalisierungsmaßnahmen am ehesten bedroht sein ("Wegrationalisieren")? - Entlassungen schon einmal vorgekommen? - Glauben Sie, daß Ihr eigener Arbeitsplatz im Zuge technologischer Veränderungen und Rationalisierungen gefährdet sein könnte? - Ist in einem solchen Falle die Spezialisierung bzw. langjährige Berufserfahrung als Hindernis für die Erlangung eines gleichwertigen anderen Arbeitsplatzes anzusehen? (Projektiv fragen, wenn selber keine Entlassungs- oder Versetzungsgefahr gesehen: welche Ing.-gruppen (Qualifikationsniveau, Fachrichtung, Branche) am ehesten betroffen? - Wie kann gewährleistet werden, daß man einen gleichwertigen Arbeitsplatz auch ausfüllen kann? (Rolle der Umschulung oder prophylaktischer Fortbildung; Betonung extrafunktionaler Arbeitsrollelemente wie Flexibilität und Anpassungsfähigkeit). - Beurteilung der Gewerkschaftsforderung nach "Bildungsurlaub".

Nennen wir einmal für Ihre jetzige Tätigkeit eine Skala an, reichend von Unersetzlich bis auswechselbar: würden Sie sich eher für "unersetzlich" (d.h. schwer ersetzbar) oder für relativ leicht auswechselbar halten?

3. Zufriedenheit mit dem Einkommen

Sind Sie mit Ihrem Einkommen zufrieden? - Kommen Sie mit Ihrem Einkommen für die ganze Familie aus - oder muß Ihre Frau mitearbeiten? - Fühlen Sie sich gerecht bezahlt? (achten auf Bezugspunkte wie Ausbildung, Leistung, andere Gruppen) - Wenn Sie sich einmal mit anderen Berufsgruppen in Ihrem Betrieb vergleichen: wird Ihre Arbeit als Ingenieur (Techniker) gerecht beurteilt und entlohnt im Ver-

gleich (1) zum Facharbeiter, (2) zum kaufmännischen Angestellten, (3) zum leitenden Manager, (4) zum Aktionär, (5) zum Ing./Techniker anderer Qualifikation (Beurteilung der IGM Forderung hinsichtlich Angleichung oder allg. Erhöhung)

Die 'Union der leitenden Angestellten' hat sich gegen die Einkommensnivellierung ausgesprochen, und fordert eine Wiederherstellung deutlicher Einkommensgrenzen gegenüber den Löhnen und Gehältern der Masse der Angestellten und Arbeiter. Wie stehen Sie dazu? Wir haben hier einige Auffassungen zusammengestellt. Uns würde interessieren, wie Sie diese beurteilen:

- a. Die Aufgaben der kaufmännischen und technischen Angestellten sind als Geistesarbeit von besonderer Bedeutung. Daher muß es sich auch in der Höhe des Einkommens deutlich niederschlagen, daß die einen denken, und daß die anderen Hand anlegen.
- b. Die eigentlich produktiven, d.g. wertschaffenden Tätigkeiten sind die des Produktionsablaufs von der Konstruktion und Entwicklung bis hin zur Fertigung. Deswegen sollten die dort beschäftigten Arbeiter und Ingenieure besser bezahlt werden als die kaufmännischen Angestellten im Büro.
- c. Wir haben hier noch zwei Meinungen. Wir würden gerne wissen, welcher Sie mehr zuneigen:
Die einen sagen: Die unterschiedliche Verantwortung der Einzelnen für das Unternehmen rechtfertigt die großen Einkommensunterschiede; die anderen sagen: Um das Betriebsziel erreichen zu können, ist die Tätigkeit aller Betriebsangehörigen prinzipiell gleichwertig. Die verschiedenen Belastung und Länge der Ausbildungszeit sind demgegenüber nicht so erheblich. Die großen Einkommensunterschiede müßten daher erstmal eingeebnet werden.

Einmal ganz spekulativ gefragt: Sollte eigentlich Ihrer Auffassung nach das Einkommen stets nach dem Prinzip 'jedem nach seiner Leistung' bestimmt werden - oder nach dem Prinzip 'jedem nach seinen Bedürfnissen'?

4. Leitungsaufgaben und Arbeitsbewertung

Es gibt ja in Ihrem Betrieb verschiedene Methoden der Arbeitsvorbereitung und Arbeitsbewertung (nennen!): ... Wissen Sie, welche Überlegungen zur Einführung dieser Verfahren geführt haben? - Seit wann gibt es diese Verfahren im Betrieb? - Wer hat sie eingeführt? (achten auf: spezielle Initiativen, Art der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen). Sind die betroffenen Arbeiter vorher informiert worden? - Hatten sie die Möglichkeit der Mitsprache bei der Einführung der Verfahren? Hatte die AV-Abteilung Mitsprachemöglichkeit?

An Abt'Leiter: Wieso gibt es in den Abteilungen verschiedene Verfahren? Welche Methoden der Arbeitsbewertung gibt es in Ihrer Abteilung? Wirkten Sie bei Einführung mit? Welche Auswirkungen ergaben sich (achten auf: Versachli-

chung) - auf die Arbeitsbelastung? - auf die Lohnhöhe? Welche Schwierigkeiten gab es bei der Einführung der Verfahren? - in Ihrer Abteilung - in den anderen Abteilungen? Welche Vorzüge verbinden sich mit der Einführung dieser Verfahren? (für die Arbeiter, für den Betrieb)? Ist Ihre eigene Rolle schwieriger oder leichter als bisher? Welche Schwierigkeiten sind bisher bei der Einführung bzw. Erprobung der Zeitmengenschreiber aufgetreten? (Welche Schwierigkeiten erwarten Sie in der nächsten Zeit bei der Einführung von Rationalisierungsmaßnahmen? - bei der generalen Einführung des Zeitmengenschreibers?

An Abt'Leiter: Hat sich durch die Rationalisierung im Betrieb die Funktion des Meisters verändert? (Versachlichung der Autorität?) - Welche Art der Zusammenarbeit zwischen Abt.-Leiter, Meister und Vorarbeitern gibt es bei der Durchführung von Rationalisierungsmaßnahmen? (Arbeits- teilung? auch informell!)

Die meisten Arbeiter sagen, daß die Refa-Ingenieure hauptsächlich damit beschäftigt sind, das Arbeitstempo zu verschärfen. Sehen Sie das auch so?

Glauben Sie, daß ähnliche Methoden der Arbeitsbewertung auch für Ingenieur Tätigkeiten Anwendung finden könnten? Gibt es dazu schon Überlegungen? Sind Ihnen Fälle bekannt, bei denen solche Verfahren schon bei den Angestellten Anwendung gefunden haben? (Beispiele!)

Was meinen Sie: ließen sich solche Verfahren auch auf Ihre Tätigkeit anwenden? (achten auf: Leistung, Verantwortung, Objektivierbarkeit) - Bewertung solcher Verfahren für die eigene Tätigkeit und für Ingenieur Tätigkeiten allein.

Gibt es innerhalb Ihrer Abteilung spezifische Autoritätsprobleme? (Frauen, Gastarbeiter usw.) - Probleme zwischen der unmittelbaren Produktion (AV, Konstruktion) und den kaufmännischen Abteilungen (Termin-Qualitätsfragen)?

Zusammenarbeit mit übergeordneter Leitung: Definition der eigenen Rolle zwischen der eigenen Abteilung und der Betriebsleitung. (Fragen nach spezifischen Konflikten, Lösungen, Bewertung)

Wie wir sehen, hängen mit den Leitungsaufgaben (entsprechende Arbeitstätigkeit in Konstruktion, anderen Abteilungen) bestimmte Koordinationsfunktionen zusammen. Andererseits schließen solche Aufgaben auch die Disziplinierung der Arbeitnehmer ein.

Halten Sie das prinzipiell für unvermeidlich oder nur für die gewerblichen Arbeitnehmer - nicht aber für die Angestellten?

5. Innerbetriebliche Interessen

Wenn Sie sich nun die verschiedenen Tätigkeiten von Ingenieuren in Ihrem Betrieb ansehen, gibt es nach Ihrer Auffassung gemeinsame Interessen von Ingenieuren, die sich von den Interessen der anderen Betriebsangehörigen unterscheiden? - ... gemeinsame Interessen des Leitungs(Stabs-)

personals? (nur fragen bei Leitungs- oder Stabspersonal) (falls ja): Sollte diese... (jeweilige Bezugsgruppe: Ing., Leitungs- o. Stabspersonal etc.) im Betrieb einen größeren Einfluß auf die - Lohnfindung, Arbeitsorganisation, Entscheidungsprozesse des Managements haben?

Zählen Sie sich eher zu den Arbeitern oder zur Betriebsführung? - (falls Zwischenschicht: achten auf Kriterien der Abgrenzung)

Es sind ja Bestrebungen im Gange, das Betriebsverfassungsgesetz zu ändern. Der Arendt-Entwurf sieht dabei eine Bindung der leitenden Angestellten (mittleres Management) an die Arbeitnehmerseite vor, also eine Zuordnung zum Betriebsrat. Wie stehen Sie zu diesem Entwurf?

(ULA: eigene Repräsentanz der leitenden A., ebenso BDA: befürwortet 'Sonderbetriebsrat', DAG: Betriebsräte bilden Sonderausschuß für Beschäftigte mit Leitungsfunktionen oder vergleichbaren Tätigkeiten. Beispiel: Siemens, Hoechst etc. mit syndikalistischen Bestrebungen)

Wie beurteilen Sie den Betriebsrat in diesem Zusammenhang?

6. Gesellschaftliche Stellung der Ingenieure

Man kann doch sicherlich von einer zunehmenden Bedeutung der Techniker und Ingenieure in den Industriegesellschaften sprechen. Andererseits liegen Nachrichten von Entlassungen von Ingenieuren und Technikern vor - wie z.B. in der kalifornischen Luftfahrtindustrie (60 000 Facharbeiter, Techniker und Ingenieure 1969/70 und in der BRD vor drei Jahren). Wie erklären Sie sich diesen Widerspruch?

Kann man davon sprechen, daß die Arbeitsplatzsicherheit auch der technisch-naturwissenschaftlichen Berufe von der Konjunkturentwicklung abhängt? (Vor 1933 war die T.I. von der Arbeitslosigkeit überproportional betroffen.)

Werden die Risiken des Ingenieurberufs eher zunehmen oder eher abnehmen?

Sehen Sie persönlich in bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik und Westberlins alles in allem zuversichtlich in die Zukunft?

Inwiefern kann man davon sprechen, wie manchmal zu hören ist, daß sich die Situation der Ingenieure und Arbeiter durch die ökonomische und technologische Entwicklung angleicht - inwiefern werden Unterschiede bestehen bleiben? (Dequalifizierung der Ingenieure, Höherqualifizierung der Arbeiter; Polarisierung innerhalb der technischen Intelligenz; arbeitrechtliche Unterscheidung Arbeiter - Angestellte, Lohn- und Gehaltsunterschiede, funktionale und hierarchische Differenzierung).

Was fällt eigentlich mehr ins Gewicht: die graduellen Unterschiede in Entlohnung und Aufgabenstellung oder die gemeinsame Situation, Lohnabhängiger zu sein?

Gibt es außerhalb des Betriebes gemeinsame Interessen von Ingenieuren? (Tariffragen, fachliche Interessen, Politik, Lobbies,

Sind Sie selbst Mitglied in einer Organisation, die Inter-

essen von Ingenieuren vertritt? Welche Erwartungen hatten Sie bei Ihrem Eintritt in diese Organisation (Verband)? Haben sich die Erwartungen im wesentlichen erfüllt?

Welche Art der Interessenvertretung halten Sie bei Ingenieuren für angemessen? - den fachbezogenen, rein wissenschaftlich-technischen Verein, der sich ausschließlich mit der fachlichen Weiterbildung seiner Mitglieder befaßt - den berufsständischen Interessenverband, der sich vor allem um Fragen der sozialen Anerkennung und des gesellschaftlichen Einflusses der Ingenieure kümmert? - ein berufsbezogener Interessenverband von Ingenieuren, der sich wie die Gewerkschaften als Tarifpartner auch für die materiellen Interessen der Ingenieure einsetzt? - als integrierter Teil in den großen Arbeiter- oder Angestellten-gewerkschaften (DGB oder DAG, welche der beiden Gewerkschaften sagt Ihnen eigentlich mehr zu?)?

Wie müßte für Sie der ideale Interessenverband aussehen? Gibt es in Ihrem Beruf eigentlich Forderungen, für die Sie einen Streik riskieren würden?

Können Sie sich überhaupt vorstellen, daß Ingenieure in Zukunft zu einem solchen Mittel greifen werden? Oder verbietet das die Loyalität gegenüber dem Unternehmen?

Bekanntlich haben im vergangenen Jahr die Ingenieurschulstudenten gestreikt. Erinnern Sie sich noch zufällig an die wesentlichen Forderungen?

Wie beurteilen Sie diese Forderungen im Lichte Ihrer eigenen Erfahrungen?

7. Politik und Gesellschaft

Mit der Gewerkschaftsfrage sind wir mitten in der Politik: Interessieren Sie sich eigentlich für Politik? (Indikatoren; Schwerpunkte)

Man hört ja oft die Meinung, daß die Berufstätigkeit den Mitgliedern der technischen Intelligenz keine Zeit läßt für ein politisches Engagement. Sind Sie auch dieser Meinung?

In der Öffentlichkeit wird von einem geringen politischen Einfluß der Techniker und Ingenieure gesprochen. Sind Sie auch dieser Meinung?

- Oft wird das darauf zurückgeführt, daß sie nicht fähig seien, sich zu solidarisieren, Verbände zu organisieren, sich mit "pressure groups" in der Politik bemerkbar zu machen. Sehen Sie das auch so?

- Durch stärkere Beteiligung von technisch Gebildeten wird eine größere Effizienz der Politik erwartet, die Debatten und die Entscheidungen würden rationaler - sagen die einen; dagegen meinen andere, diese Gruppe könnte einen einseitigen (technokratischen) Machtanspruch anmelden. Es gibt doch ohne Zweifel negative Auswirkungen des technischen Fortschritts. Wie kommt es überhaupt zu diesem Widerspruch? (Anzahl der Autos und Verkehrschaos, Steigerung der PS-Zahl, aber nicht der Sicherheit, Nachhinken der Infrastrukturentwicklung, Umweltprobleme im Widerspruch zur technischen Rationalität etc.)

- Wie wären diese negativen Auswirkungen vermeidbar, wie kann man sie unter Kontrolle bringen, welche Rolle können Ingenieure dabei spielen? (Bedeutung von ad hoc-Kampagnen und Bürger-Initiativen, citizen participation bei Planungsprozessen, Stärkung staatlicher Kompetenz, Möglichkeiten wirtschaftlicher Mitbestimmung etc.)

Umfragen haben ergeben, daß die Bevölkerung öffentliche Ausgaben im Bereich der Bildung und Erziehung, der Gesundheit und des Wohnungsbaus für die wichtigsten hält, für Rüstungsausgaben hat sie am wenigsten übrig (Krauch) - in Wirklichkeit ist es aber gerade umgekehrt: für Rüstung wird am meisten ausgegeben, für die anderen Bereiche viel weniger. Was ist zu dieser Diskrepanz zu sagen? Wie beurteilen Sie folgende Behauptung: "In der kapitalistischen Gesellschaft ist der höchste Gewinn immer interessanter als die technisch beste Problemlösung"? Trifft die Behauptung zu, daß in manchen Konsumgütern (wie Autos, Fernsehapparaten, Waschmaschinen) Teile eingebaut werden, die absichtlich frühzeitigen Verschleiß aufweisen? (Beispiele?)

Heute ist immer mehr die Rede von Demokratisierung, gemeint ist mehr Mitentscheidung in der Schule, in der Berufsausbildung, im Betrieb usw. Die einen erwarten davon bessere Berücksichtigung der Bedürfnisse der Menschen in diesen Institutionen - die anderen fürchten um die Effizienz dieser Institutionen. Wie sehen Sie diese Probleme?

- In welchen Bereichen halten Sie die Forderung nach mehr Demokratie für angebracht und wünschenswert, in welchen nicht?

Ist es für Sie vorstellbar, daß Demokratie im herkömmlichen Sinne durch die technisch-wissenschaftliche Entwicklung überholt sein wird?

- Zu diesem Problem haben wir ein paar typische Auffassungen zusammengestellt. Können Sie zum Schluß dazu noch Stellung nehmen, und zwar inwieweit die Sätze Ihrer Meinung nach den gegenwärtigen Zustand kennzeichnen, inwieweit sie die zukünftige Entwicklung kennzeichnen, und schließlich, ob Sie diese Tendenzen für wünschenswert halten?

1. Wissenschaftlich qualifizierte Fachleute, z.B. in Planungsgremien, legen durch ihren Sachverstand alle wesentlichen Entscheidungen bereits fest. Den Politikern bleibt nur noch, in ihren Beschlüssen den vorgegebenen Sachzwängen zu folgen.
2. Wissenschaftliche Experten spielen zwar eine zunehmende Rolle bei der Vorbereitung von Gesetzen usw., letzten Endes aber werden politische Entscheidungen zwischen kontroversen Möglichkeiten stets von einzelnen willensstarken Persönlichkeiten getroffen.
3. Die technisch-wissenschaftliche Entwicklung schließt nicht aus, daß Entscheidungen über gesellschaftspolitische Zielsetzungen nach rationaler Diskussion der Bedürfnisse aller Betroffenen gemeinsam von Politikern,

Experten und einer aufgeklärten Öffentlichkeit demokratisch getroffen werden können.

4. In einer kapitalistischen Gesellschaft werden sich politische Entscheidungen nie primär nach den Bedürfnissen der Bevölkerung richten, sondern immer nach den Gewinninteressen der Unternehmer. Daran ändert der technisch-wissenschaftliche Fortschritt auch nichts.

Angaben zur Sozialstatistik: Alter, Familienstand, Beruf des Vaters, Beruf des Großvaters.

Lebenslauf

Am 24.10.1946 wurde ich als zweiter Sohn von Carl und Elisabeth Malsch in Hamburg geboren. Dort besuchte ich die Grundschule und die ersten Klassen eines neusprachlichen Gymnasiums bis zum Sommer 1960.

Von 1960 bis 1962 besuchte ich die St. Georges School in Jerusalem/Jordanien, und anschließend die Deutsche Evangelische Oberschule in Kairo bis zum Abitur am 13.5.1966. Nach dem Abitur studierte ich an der Freie Universität Berlin Soziologie und legte die Diplom-Prüfung am 14.2.1972 ab.

Von 1970 bis 1975 war ich zuerst als studentische Hilfskraft, nach der Diplom-Prüfung als wissenschaftlicher Assistent im empirischen Forschungsprojekt "Technische Intelligenz" beschäftigt. Im Rahmen dieses Projekts ist meine Dissertation entstanden.

Zur Zeit bin ich als Teilzeitassistent im Studienschwerpunkt sozialwissenschaftliche Methoden am Institut für Soziologie tätig.

